

جامعة مؤتة
عمادة الدراسات العليا

أثر أنماط الشخصية في السلوك الإبداعي من وجهة نظر العاملين في مراكز الوزارات الأردنية

إعداد الطالب

نبيل عبدالمجيد العساسفة

إشـراف

الدكتور سامر عبدالمجيد البشابشة

رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليـــا
استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجـــة
الماجستير في الإدارة العامة قسم الإدارة العامة

جامعة مؤتة، 2014

الإهداء

إلى من كلله ا   بالهيبه والوقار ...... والدي العزيز

الى سر الحياه وهمس الحنان ...... امي الحبيبة

إلى رفيقة دربي ونهر العطاء ...... زوجتي الغالية

إلى من جهدت لأجلهم أولادي

صهيب وعاصم وتالا ودانا ...... حفظهم ا

نبيل عبدالمجيد العساسفة

الشكروالتقدير

الحمد   رب العالمين على توفيقه وعظيم عطائه، الذي أكرمني بإنجاز هذه الدراسة التي لولا توفيقه ما كانت .

وبعد شكر ا   عز وجل أتقدم بعظيم الأمتنان وجزيل الشكر ووافر العرفان لأستاذي الفاضل المشرف على الرسالة الدكتور سامر البشابشة الذي تعهد الدراسة بعنياته، ولم يألو جهداً في نصحي وإرشادي، فسهل الصعب، وبين الغامض، وقوم المعوج، حتى خرجت على صورتها.

وأتوجه أيضاً بجزيل الشكر إلى أساتذتي في قسم الإدارة على دعمهم المتواصل ونصحهم الخالص.

وأتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى الأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة ليسهموا في إخراجها بأجمل صورة وأبهى حلة.

نبيل عبدالمجيد العساسفة

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

قائمة الأشكال

الملخص

أثر أنماط الشخصية في السلوك الإبداعي من وجهة نظر العاملين في مراكز الوزارات الأردنية

نبيل عبدالمجيد العساسفة

جامعة مؤتة، 2014

هدفت هذه الدراسة إلى تَعرف أثر أنماط الشخصية في السلوك الإبداعي من وجهة نظر العاملين في مراكز الوزارات الأردنية.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أستبانة وزعت على عينة طبقيـة نـسبية بالـغ حجمها (392) موظفاً، خضع للدارسة (385) موظفاً، أي ما نسبته 20% مـن مجتمـع الدراسة.

وتم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (spss.16) لتحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1 . أن أنماط شخصية العاملين والسلوك الإبداعي في مراكز الوزارات الأردنية جـاءت بدرجة مرتفعة .

2. نرفض الفرضية الرئيسية المتعلقة بأنماط الشخصية(النرجسية، البيروقراطية، المبادرة، احترام الذات)، ونقبل الفرضية البديلة حيث بينت النتائج وجود أثر دال إحصائياً لهذه الأنماط على السلوك الإبداعي.

3. نقبل الفرضية العدمية الرئيسية بما يتعلق بنمط الشخصية الميكافيلية، حيث بينت النتائج أنه لا يوجد أثر لهذه الشخصية في السلوك الإبداعي.

4. وجود أثر لأنماط شخصيـة العاملين في السلوك الإبداعي، حيث تفسر مـا مقـداره (68.7 %) من التباين في السلوك الإبداعي .

وأوصت الدراسة بضرورة دراسة أنماط شخصية العاملين في مراكـز الـوزارات الأردنية وتحديد الأنماط المرغوبة والمستويات المطلوبة التي يكون بها عظيم الأثر فـي السلوك الإبداعي.

Abstract

The Impact of Personality Patterns On Innovative Behavior from the Employees'Perspective in Jordanian Ministries Centers

Nabil Abdel Majeed Al Asasfeh

Mu'tah University ,2014

This study aimed to identify the impact of personality patterns on innovative behavior from the employees' perspective in Jordanian Ministries Centers. In order to achieve the objectives of the study, a questionnaire was developed and distributed to a stratified sample that consisted (392) employees ,only (385) employees have been subjected to the study ,who were 20% of the study population .A statistical package for the social science (SPSS. 16) was used in processing and analyzing data and testing hypothesis .

The study concluded to a set of important findings that are:

1- The prevailing of staff`s personality patterns and innovative behavior in Jordanian ministries came to a high degree.

2- We refuse the main hypothesis of personal patterns, Narcissism, bureaucracy, initative and self-esteem, and we accept the alternative hypothesis, where the findings indicated that there was statistically significant effect of these patterns on innovative behavior.

3- We accept the main hypothesis of nihilism with respect to Mechiavellianism personal pattern, where the findings indicated that there was no statistically significant effect of this personal pattern in innovative behavior.

4- There was an impact in employees` personality patterns in innovative behavior, so personality patterns interpreted about (68.7%) as a variance in innovative behavior.

The study recommended there is a necessary to study employees` personality patterns in Jordanian ministries and enhance these styles to appropriate desired levels for its impact on innovative behavior.

الفصل الاول
خلفية الدراسة واهميتها

1.1 مقدمة:

لأن العالم أصبح قرية صغيرة بحكم العولمة، ونظراً لما نعيش فيه من بيئة متغيرة وبشكل مستمر؛ أصبحت هناك حاجة ملحة للبحث عن أسباب قد تجعلنا نواكب هذا التطور، ونمسي على دراية وعلم بما يحدث من حولنا.

ولعل فهم السلوك البشري يعد من أهم هذه الأسباب، وذلك من خلال شخصية الفرد.

إن مفهوم الشخصية موضوع بالغ الأهمية في مجال الدراسات النفسية والاجتماعية، والشخصية بمفهومها العام تعني مجموعة من الصفات الفسيولوجية والسيكولوجية المتأصلة التي تحدد للفرد هويته أو تعبر عن تكيف الفرد مع بيئته المحيطة.

وكانت هناك آراء متباينة حول مفهوم الشخصية خاصة من حيث معالجتها بمعنى الشخصية كطبيعة، وخصائص، وعمليات. وتطور مفهوم الشخصية يعد من أكثر المفاهيم تعقيداً لأن الشخصية تشمل خصائص، وصفات جسمية، وعقلية، ووجدانية متفاعلة.

ويشكل ادراك الفرد وتصوره لبيئة عمله من خلال الشخصية التي تُعد عاملاً مهماً من خلال تكون استجابات وردود افعال الشخص التي تختلف بإختلاف نظرته للعمل، فأي فرد يسعى إلى تحقيق رغبة في شغل مركز معين في المنظمة ينظر إلى العمل على أنه إما يسهل أو يعرقل تحقيق رغبته.

ومع حلول الألفية الجديدة وبوجود العديد من المتغيرات والتحديات الكثيرة، أصبح الإبداع مطلباً ملحاً وأساسياً لأي منظمة تسعى للبقاء والتميز، وهذا لن يأتي إلا إذا توفرت الشخصيات المناسبة لتحفيز وإبراز مثل هذه القدرات الإبداعية.

ولذلك جاءت هذه الدراسة لاستقصاء أثر أنماط الشخصية في السلوك الابداعي من وجهة نظر العاملين في مراكز الوزارات الأردنية.

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها

جاء الإحساس بمشكلة الدراسة من خلال مراجعة الدراسات السابقة وما لاحظه الباحث من أهمية لفهم ومعرفة نمط الشخصية في المنظمات العامة، حيث إن تجاهل دراسة نمط شخصية العاملين وعدم الاهتمام بها سيؤدي إلى معيقات تنعكس سلباً على سلوك ومشاعر العاملين في تحقيق ذاتهم، وخلق دوافع لتلك الشخصيات في تحقيق الأهداف التنظيمية، كون السلوك الإبداعي يحتاج لجهود مشتركة بين العاملين لتوظيف طاقاتهم وإمكانياتهم فيما يتوافق مع ميولهم وحاجاتهم وقدراتهم واستعدادهم للوصول إلى السلوك الإبداعي.

وعلية تتبلور مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما هو أثر أنماط الشخصية في السلوك الإبداعي من وجهة نظر العاملين في مراكز الوزارات الأردنية.

وتحاول هذه الدراسة الاجابة عن الأسئلة التالية

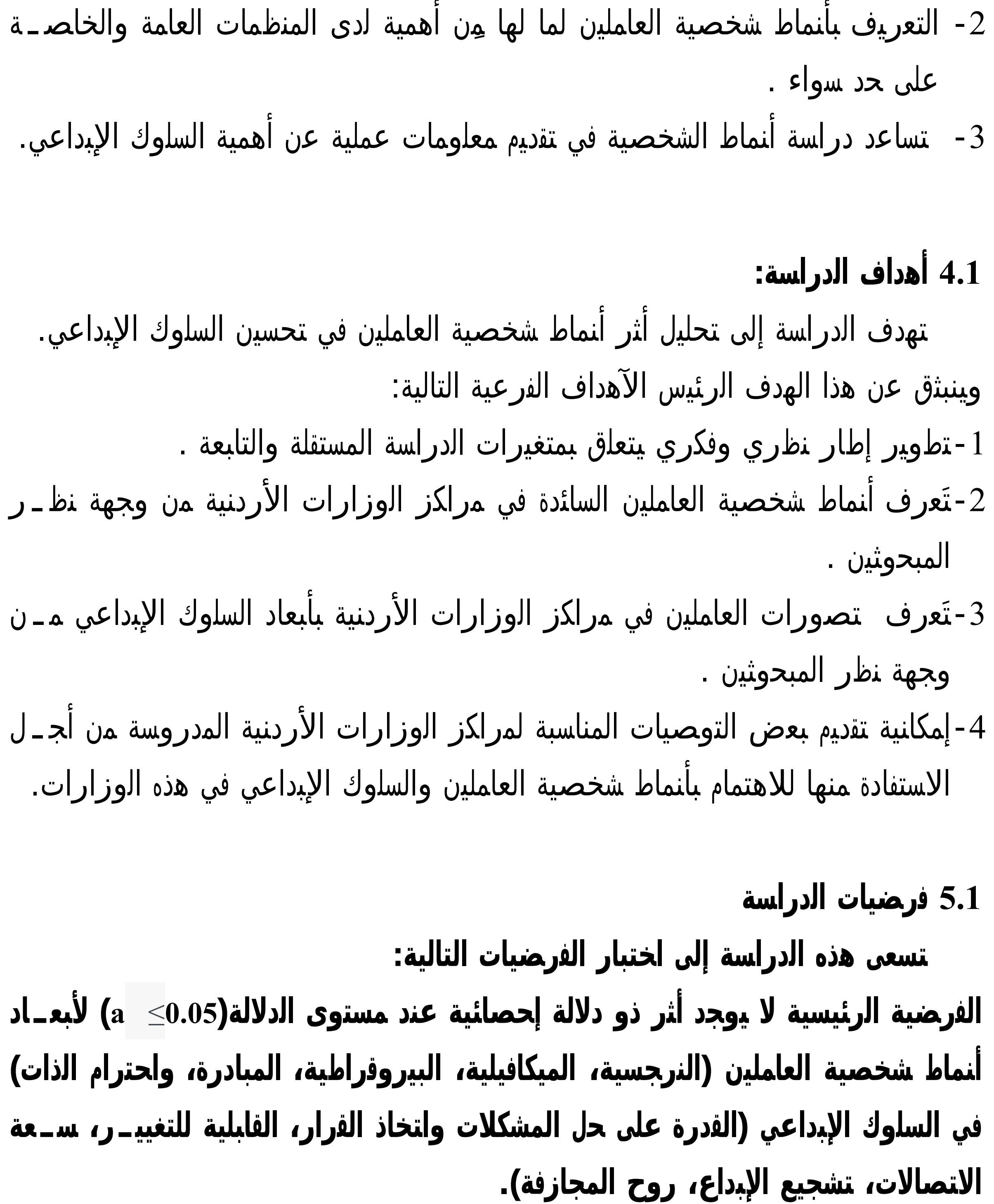
1- ما مستوى تصورات العاملين حول أنماط الشخصية (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) من وجهة نظر العاملين في مراكز الوزارات الأردنية ؟

2- ما مستوى تصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية حول أبعاد السلوك الإبداعي (القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار، القابلية للتغيير، سعة الاتصال، تشجيع الإبداع، روح المجازفة)؟

3.1 أهمية الدراسة:

تستمد هذة الدراسة أهميتها من خلال:

1- دراسة أنماط شخصية العاملين والسلوك الإبداعي هما موضوعان حيويان كون هذه الدراسة من الدراسات العربية القليلة .



2- التعريف بأنماط شخصية العاملين لما لها من أهمية لدى المنظمات العامة والخاصة على حد سواء .

3- تساعد دراسة أنماط الشخصية في تقديم معلومات عملية عن أهمية السلوك الإبداعي.

4.1 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحليل أثر أنماط شخصية العاملين في تحسين السلوك الإبداعي.

وينبثق عن هذا الهدف الرئيس الآهداف الفرعية التالية:

1- تطوير إطار نظري وفكري يتعلق بمتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة .

2- تَعرف أنماط شخصية العاملين السائدة في مراكز الوزارات الأردنية من وجهة نظر المبحوثين .

3- تَعرف تصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية بأبعاد السلوك الإبداعي من وجهة نظر المبحوثين .

4- إمكانية تقديم بعض التوصيات المناسبة لمراكز الوزارات الأردنية المدروسة من أجل الاستفادة منها للاهتمام بأنماط شخصية العاملين والسلوك الإبداعي في هذه الوزارات.

5.1 فرضيات الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى اختبار الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($a \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في السلوك الإبداعي (القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار، القابلية للتغيير، سعة الاتصالات، تشجيع الإبداع، روح المجازفة).

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.

2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في القابلية للتغيير كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.

3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في سعة الاتصال كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.

4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في تشجيع الابداع كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.

5- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في روح المجازفة كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.

6.1 التعريفات الإجرائية:

أ. "المتغير المستقل": أنماط شخصية العاملين في مراكز الوزارات الأردنية، وتتكون من الأبعاد التالية (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، احترام الذات).

1- الشخصية النرجسية: وتتمثل في الشخصية الحريصة على أن تكون قدوة للآخرين وموضع اهتمام، وتبحث عن التميز والإبداع والاهتمام والثناء من الاخرين.

2- الميكافيلية: وتتمثل في الشخصية الوصولية التي تتسلقُ على أكتاف الآخرين وتسعى لتحقيق الأهداف حتى لو كانت بوسائل غير مشروعة معتمدةً على قوة الشخصية.

3- البيروقراطية: وتتمثل في الشخصية الملتزمة باللوائح والتعليمات بوعي ومهنية عالية مقدرةً أهمية الوقت.

4-الشخصية المبادرة: وتتمثل في الشخصية التي تمتلك اليقظه والنشاط الـذهني لتـسبق الآخرين بالتفكير والحركة، وتتمتع بمرونة كافية للتمكن من التكيف مـع المواقـف المتغيرة.

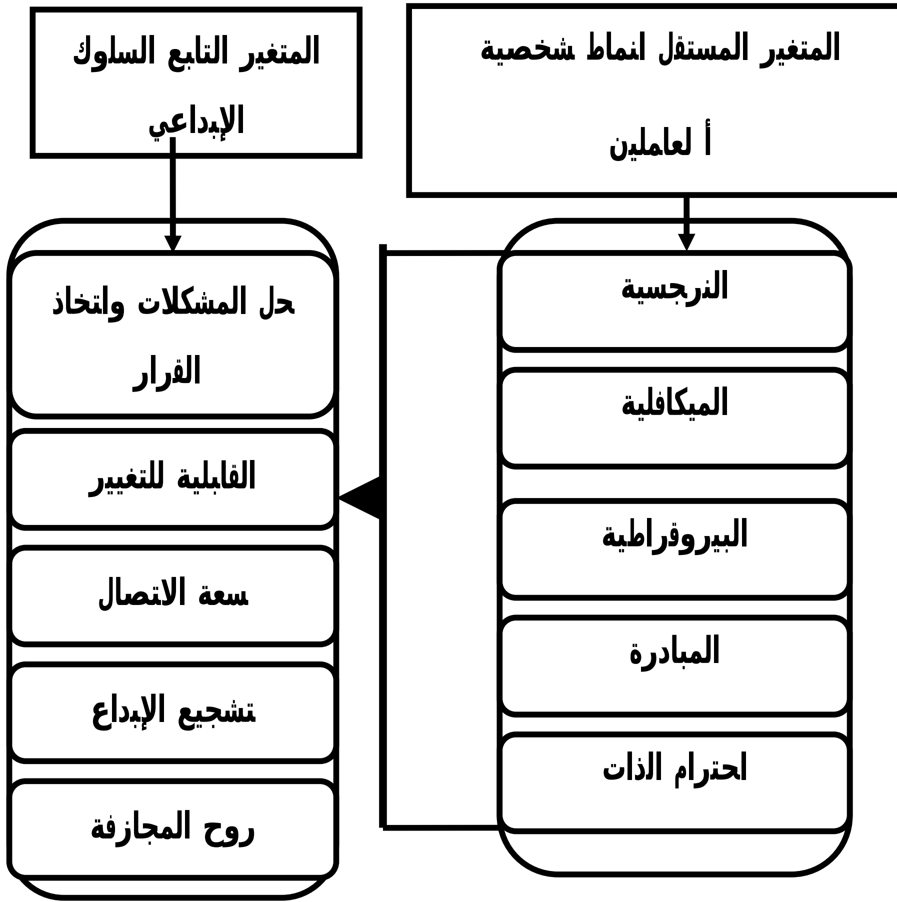
5- احترام الذات: وتتمثل في الشخصية الصريحة والمتمكنة، ولكن ليس لدرجة الغرور، وتمتلك النقد الذاتي والاعتراف بالأخطاء، وتسعد بالتعزيز الإيجابي من الآخرين.

ب ."المتغير التابع السلوك الإبداعي": ويقصد به السلوك المميز الذي يمارسه الفرد فـي موقع العمل وليس بالضروره أن ينتج عنه نتاج جديد أو خدمة جديدة. ويتمثل هـذا السلوك بالأبعاد الفرعية التالية:

1. **القدرة على حل المشاكل واتخاذ القرار**: وتشير إلى قدرة الفرد فـي تحديـد درجـة الغموض في المواقف المختلفة واكتشافها، ووجود الثقة الكافية لديه ولـدى زملائـة بالقدرة على حلها.
2. **قابلية التغيير**: وتشير إلى قدرة الفرد على تعديل أو تغيير طريقة العمل عن طريـق تقديم اقتراحات وأساليب جديدة في العمل ومساعدة الآخرين و تشجيعهم على ذلك.
3. **سعة الاتصال**: وتشير إلى قدرة الفرد في استغلال علاقاته الشخصية بالحصول على المعلومات الداخلية والخارجية التي تهم العمل الذي يقوم به داخل الـدوائر، وإبقـاء قنوات الاتصال مفتوحة مع العاملين، والحفاظ على لقاءات غيـر رسـمية لمناقـشة المشاكل الخاصة بالعاملين .
4. **تشجيع الابداع**: امتلاك الفرد القدرة على الإشراف على أُناس مبـدعين واحتـوائهم وتقديم الدعم اللازم لهم للاستمرار، وأن يكون قدوة للعاملين في الإبداع.
5. **روح المجازفة**: وتشير إلى قدرة الفرد على استغلال كل فكرة جديدة، وتشجيع الذين يخرجون عن المألوف في تنفيذ الأعمال المناطة بهم، رغم ما ينطوي على ذلك مـن مخاطرة.

7.1 أنموذج الدراسة:

يوضح الشكل رقم (1) أدناه انموذج الدراسة، حيث إن المتغير المستقل يمثل أنمـاط شخصية العاملين (الشخصية النرجسية، الميكافلي، البيروقراطيـة، المبـادرة، واحتـرام الذات)، والمتغير التابع السلوك الإبداعي (حل المشكلات واتخاذ القرار، القابلية للتغييـر، سعة الاتصال، تشجيع الإبداع، وروح المجازفة)



الشكل رقم (1)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة

(المعايطة،2013 ؛ جبار، 2010؛ الأوسي، 2009؛ IIse, 2012 ؛Brewer, 2012)

الفصل الثاني
الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري

مفهوم الشخصية:

إن موضوع الشخصية موضوع بالغ الأهمية في مجال الدراسات النفسية والإدارية لشموله وتنوعه بالعديد من الموضوعات النظرية والتطبيقية، ولقد شغل هذا الموضوع الكثير من العلماء تعلماً وبحثاً فترة طويلة من الزمن، واختلاف الكثير في الاتفاق على تعريف واضح ومحدد لمفهوم الشخصية، ومن الغريب في الموضوع أن جوردن آربورت عالم الشخصية الشهير أورد في أحد كُتبه أكثر من خمسين تعريفاً للشخصية، وهي جميعاً تعريفات شاملة تفي بمفهوم الشخصية وتحيط بأبعادها؛ حيث عرفها على أنها التنظيم الدينامي للشخص، والتي تشتمل على الأنظمة النفسية والجسمية التي تحدد سلوكه وفكره.

والشخصية موضوع أثار اهتمام الكثيرين من كافة طبقات المجتمع من شعراء وفنانين ورجال دين وسياسة وقانون وتجارة. ودراسة الشخصية بمنظور علمي تخصصي موضوع يتقاسمه ويشترك في دراسته عدة علوم، أهمها علم النفس وعلم الاجتماع والطب النفسي (عبد الخالق، 1979)

فعلم النفس: يدرس الشخصية من ناحية تركيبها أو أبعادها الأساسية، ونموها وتطورها ومحدداتها الوراثية والبيئية وطرق قياسها، والهدف هو التنبؤ بما سيكون عليه سلوك الفرد في موقف معين، حتى يمكن ضبطه والتحكم فيه.

وعلم الاجتماع: يهتم بدراسة الشخصية الإنسانية من حيث نتائج لحضارة أو ثقافة معينة تشمل على أنظمة اجتماعية وتنظيمية، كالزواج والأسرة والدين والنظام السياسي والقانوني وغيرها.

والطب النفسي: على الرغم من أنه يهتم بالدرجة الأولى بأنواع محددة من الاضطرابات والأمراض من حيث تشخيصها وعلاجها، إلا أنه توجد روابط ظاهرة ومتينة ومتزايدة يوما بعد يوم بين علم النفس والطب النفسي(أبو اسعد،2010).

ويرى (ربيع، 2013) أن لفظ الشخصية له معانٍ كثيرة مختلفة، ومن المعاني الدارجة قدرة الفرد على التأثير في الآخرين وذلك على نحو ما نقول إن فلاناً شخص قوي ومؤثر في من حوله، والشخصية القوية المؤثرة تقابلها الشخصية الضعيفة المتأثرة وهكذا.

ويسيء بعض الأفراد استخدام مصطلح الشخصية فأحياناً يطلقون على فرد ما بأنه عديم الشخصية، أو يصفون آخر بشخصيته القوية، ولا يعني عدم وجود شخصية للفرد بأنه لا توجد فعلاً ملامح لشخصيته، ولكن يتميز بنوعية معينة من الشخصية توصف بالسلبية (حسن، 2004).

ويرى (الصيرفي، 2007) أن الشخصية هي كل الاستعدادات والنزاعات والميول والغرائز والقوى البيولوجية الفطرية والموروثة، وأن ذلك النظام الكامل من الميول والاستعدادات الجسمية والعقلية الثابتة نسبياً تعتبر مميزاً خاصاً للفرد .

ويعرف (Kerintnr&Kinicki,1992) الشخصية بأنها مجموعة من الصفات الفسيولوجية والسيكولوجية المتأصلة والتي تحدد للفرد هويته، وهذه الصفات تتمثل في مظهره الخارجي، والكيفية التي يفكر ويتصرف ويشعر بها، حيث إنها جميعها محصلة التفاعل بين الجينات والبيئة ويعرف بعض العلماء الشخصية بأنها أسلوب عام منظم نسبياً بنماذج السلوك والاتجاهات والمعتقدات والقيم والعادات والتعبيرات الخاصة بشخص معين، وهذا الأسلوب العام هو محصلة خبرات الشخص في بيئة ثقافية معينة، ويتفق هذا النوع مع وجهة نظر المدرسة السلوكية (الزغول، 2003)

ومن وجهة نظر(الميلادي، 2006) فأن الشخصية تنظيم متكامل حتى ولو لم يتحقق التكامل دائماً، فهو هدف يسعى الفرد دائماً لتحقيقه ويعرف (السرحي، 2002) الشخصية بأنها التنظيم النفسي الإنساني المحدد الفريد الذي يتضمن مجموعة ما يمتلكه ذاك الإنسان

لذاته من استعدادات وقدرات جسمية، وانفعالية، وإدراكية، واجتماعية، بأسلوب سلوكي في المواقف المختلفة في مجال حياتة العلمية.

ومن هنا يمكن القول بأن أي تعريف للشخصية يجب أن يأخذ بعين الاعتبار المظهر العام للفرد وطبيعته وقدراته ودوافعة وردود أفعاله وطبيعة خبراتة ومجموعة القيم والاتجاهات التي تواجة سلوكه وبعد استعراض هذه التعاريف يمكننا الاتفاق على بعض الخطوط العريضة التي تدور حول مفاهيم الشخصية (الصيرفي،2007) وهي:

1. أن الشخصية تشير إلى الأساليب الثابتة بالسلوك والسمات التي تميز الأشخاص، والجماعات، و الثقافات على اختلاف ألوانها.
2. أن الشخصية تتميز بالاستمرارية وبالثبات النسبي، أي أنها لا تتغير لفترة طويلة ويمكن استخدامها في التنبؤ بسلوك الأفراد في المواقف المتشابهة.
3. تشير الشخصية إلى وجود تمايز واختلاف بين الناس.
4. أن الخصائص المميزة للفرد هي المحدد الرئيس لسلوك الفرد وتؤثر في سلوك الفرد في مختلف المواقف.
5. يوجد للشخصية جوانب عميقة وجوانب سطحية، ومن أمثلة الجوانب العميقة العواطف المتعلقة بالأمور الدينية والقومية، ومن أمثلة الجوانب السطحية الاتجاهات نحو العمل لدى الفرد العامل .

مفهوم أنماط الشخصية:

إن أنماط الشخصية تأخذ طبيعتها وحجمها ليس فقط من تفاعلها مع بعضها البعض، بل أيضاً من تفاعلها مع البيئة التي يحتك بها الفرد مثل الأسرة والأقارب والمنظمات التي ينتمي إليها والعمل وغيرها، فالتفاعل مع عناصر البيئة مؤثر في تشكيل نمط الشخصية، ويختلف نمط الشخصية الواحدة عن الأخرى من حيث نوعها ودرجتها، وكل نمط تتميز خصائصه الشخصية بالاختلاف عن خصائص شخصية الأفراد الآخرين، وعليه يجب أن يحتوي نمط الشخصية على التمييز بين الناس، وبالتالي فإن نمط الشخصية يشير إلى أنها السمات والتصرفات والسلوك التي يتسم بها الأفراد.

ويعرف (الطويل،2001) مفهوم أنماط الشخصية بأنها فئة أو صنف من الأفراد يشتركون بالصفات العامة نفسها وإن اختلاف بعضهم عن بعض في درجة اتصافهم بهذه الصفات، أو هو مجموعة من السمات المترابطة، فالنمط لا يعني شيئاً أكثر من بعض الناس يشبهون أناسا آخرين في سمات الشخصية، أي أن النمط يحتوي على أكثر مما يوجد في فرد واحد بعينه، والأنماط لا وجود لها في الواقع، ولكنها مفهوم افتراضي تجريدي نظري .

ووضح (Shamir& Eilam,2005) إطاراً لتعريف مفهوم الأنماط الشخصية، حيث ذكر إنّها " النشاط الذي يمارسه شخص للتأثير في الناس، وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه " ولكي نستطيع أن نفهم نمط كل شخصية فهماً دقيقاً وصحيحاً يجب أن ندرس بدقة العوامل المختلفة التي تحدد نمط كل شخصية، وحينما يدرس علماء النفس هذه العوامل المحددة لنمط الشخصية فإنهم يدرسون غالباً العوامل البيولوجية والاجتماعية والثقافية.

اولاً: العوامل البيولوجية:

تركز العوامل البيولوجية أو الجسمانية على العديد من الاعتبارات منها تأثير عنصر الوراثة والمخ والذكاء، وإفرازات الغدد من الهرمونات، الشكل الخارجي للجسم.

ويرى (ماهر، 2011) أن أهم العوامل البيولوجية المؤثرة في تحديد نمط الشخصية هي:

1- المخ والجهاز العصبي: حيث يؤثر المخ أو الجهاز العصبي في درجة الاستثارة في شخصية الفرد، فيتميز بعض الناس ببطء الاستثارة، ويتميز البعض الآخر بسرعة الاستثارة، ويعد المخ والجهاز العصبي من الأمور الموروثة التي تحدد نمط الشخصية.

3- الذكاء: إن ارتفاع القدرات العقلية لدى الفرد يؤثر في مكونات الشخصية، فهناك إشارات إلى أن مرتفعي الذكاء يتميزون بالحدة في الطباع والسرعة بالاستجابة

والاستثارة، بينما يتميز الأشخاص ذوو الذكاء المنخفض بالتبلد والبطء في الاستجابة وعدم الاستثارة والخمول.

3- الهرمونات: تفرز الغدد الصماء هرمونات عديدة، وتختلف الغدد الصماء في وظائفها، فالغدد الدرقية لها تأثير في السرعة والنمو والنضج، والغدد الجنسية لها علاقة باتزان صفات الرجولة والأنوثة، والبنكرياس له تأثير في الهضم والشعور بالتعب والقلق.

4- الشكل الخارجي للجسم: إن تميز الجسم بالقصر أو الطول، أو السمانة والنحافة، والبياض والسواد، له تأثير في شعور الفرد وأحترامه وادراكه لذاته، وله التأثير في التعامل مع الآخرين.

ثانياً: العوامل الاجتماعية والثقافية:

ويقصد بذلك القيم والعادات والتقاليد التي يكتسبها الفرد من المجتمع الذي يعيش فيه، ويشتمل هذا البعد على جوانب عقائدية وخلقية وحضارية (العميان، 2002) .

ثالثاً: العوامل البيئية:

ويكتسبها الفرد نتيجة احتكاكه وتفاعله مع الآخرين بالمجتمع الذي يعيش فيه، وبالحضارة والثقافة من حوله، فالعوامل البيئية لها تأثير قوي في تكوين وصياغة شخصية الفرد، وبالتالي في تحديد سلوكه (العميان، 2002).

وهذا لا يعني أننا نستطيع أن نفهم نمط شخصية الإنسان فهماً واضحاً دون أن نفهم حقيقة جميع العوامل المحددة للشخصية سواء كانت بيولوجية أو اجتماعية أو ثقافية أو بيئية أو روحانية، وهذا ما يؤكده (ربيع، 2013) أن دراسة العوامل البيولوجية والعوامل الاجتماعية والثقافية والبيئية فقط وإهمال الجانب الروحي في الإنسان يعطينا صورة غير واضحة وغير دقيقة للشخصية.

ويرى الباحث أن الشخصية مجموعة سمات ودوافع وانفعالات فردية لإدراك البيئة والتكيف بها عن طريق مكونات جسمية وعقلية وعادات للوصول إلى التوافق الشخصي .

النظريات المفسره للشخصية:

أولا: نظرية الأنماط:

تعد هذه النظرية من اقدم النظريات الشخصية، وحاولت تصنيف الشخصيات إلى أنماط تجمع بين الذين يتدرجون تحت نمط واحد، والنمط يلخص تجمع السمات الأساسية الفطرية والجسمية.

فالنمط يطلق على فئة أو مجموعة من الناس يشتركون في صفة من الصفات مع اختلافهم في درجة اتسامهم بهذه الصفة، وعلى ذلك فإننا نكون نمطاً ما عن طريق ملاحظة مجموعة من الصفات أو السمات التي نستدل على وجودها من ملاحظة مجموعة الاستجابات السلوكية الجزيئية التي تمر بعملية تحرير عقلية تخرج إلى تكوين مفهوم السمة، ومن مجموع السمات يتكون مفهوم النمط (سفيان، 2004).

وسوف نقف على أبرز نظريات الأنماط، وهي:

أ- **نظرية هيوقراط** (Hepocratic theory) حيث قسم أنماط الشخصية إلى أربعة أصناف هي: (العبيدي، 2011)

1- النمط الدموي (دموي المزاج) حيث يظهر معه الشخص نشطا ومتفائلاً وسهل الاستثارة، سريع الاستجابة، حاد الطبع متحمساً، وواثقاً من نفسه.

2- النمط البلغمي: ويظهر فيه الشخص خاملاً وبليداً، متلبد الانفعال، فاتراً، بارداً، عديم المبالاة.

3- النمط الصفراوي: صاحب هذا المزاج شخص يغلب عليه التسرع وشدة الانفعال والعنادة والطموح .

4- النمط السوداوي: ويظهر فيه الشخص متشائماً ومنطوياً، هابط النشاط بطيء التفكير، متأملاً.

والشخص الصحيح نفساً هو الذي يكون عنده توازن بين الأنماط الأربعة.

ب - نظرية يونغ (Young theory)

يعد التصنيف الثنائي للشخصية عند يونغ من أوسع أشكال التصنيف الحديثة انتـشاراً أو تأثيراً لدى العاملين في هذا الحقل، وتتظمن نظرية يونغ نمطين من أنماط الشخصية:

الأول: النمط المنطلق أو المنبسط:

الشخصية المنبسطة تدل على الشخص المنفتح تجاه الآخرين الـذي يحـب النـاس، ويتميز بالمرح والحركة الدائمة.

الثاني: النمط الانطوائي:

هو منغلق تجاه الآخرين، ومنطوٍ على نفسه، ولا يحب الاختلاط بغيره. كما يـرى (Young) أن شخصية الفرد تعتمد على ماضيه ومدى تأثره بهذا الماضي وما أفرزه مـن أنماط سلوكية، حيث تؤثر هذه العوامل في شخصية الفرد في الحاضر وفي نمط توجهـه في المستقبل، وإن الطاقات الموجودة لدى الفرد أياً كان نمط شخصيته يمكن أن تظهر إما بشكل منطقي يتمثل بالتفكير والوجدان، أو تظهر بشكل غيـر منطقـي يتمثـل بعمليتـي الإحساس والإلهام (القريوتي، 2009) .

ج - نظرية كرتشمر(Kretschmer):

قسم أنماط الشخصية الى أربعة أنماط هى: (العبيدي، 2011)

1- النمط البدين: ممتليء الجسم، قصير الساقين ،قصير العنق، عريض الوجه، مـرح، منبسط، أجتماعي صريح.

2_ النمط النحيل: نحيل الجسم، طويل الأطراف، دقيق القياس، مكتئب.

3_ النمط الرياضي: رياضي، قوي العضلات، نشيط،عدواني.

4_ النمط غير منتظم: وهو ليس كذالك.

د – نظرية شلدون (Sheldon)

رأى شلدون أن ما يؤخذ على نظريات الأنماط الجسمية هو أنها تقسم النـاس إلـى أقسام أو فئات ينفصل بعضها عن بعض وهذا خطأ لأن أي عامل من العوامل النفـسية أو الاجتماعية وحتى الجسمانية أنماط ظاهرة متدرجة من أقل الدرجات إلى أعلى درجة، ولا

يمكننا تحديد النقطة في هذا المدرج الذي يمكننا عندها أن نضع خطاً أو خطوطـاً تقـسم الناس إلى فئة أو أكثر؛ لذا حاول في أنماطه أن يضع هذا الجانب محل الاعتبار للربط بين الصفات الجسمانية والصفات النفسية وتعتبر نظريته أحدث نظرية في هذا المجـال، وقـد توصل إلى ثلاثة أنماط أساسية هي: (سفيان، 2004) .

1- النمط البطني (المستدير) وهو يميل إلى الراحة الجسمية والاسترخاء والنوم، هادئٌ، بطيء الاستجابة، يهتم بالطعام، ويتميز بسهولة التوافق الاجتماعي.

2- النمط العقلي (المستطيل) وهو طويل، رفيع، يحب الأعمـال العقليـة، ويتحلـى بفاعلية نفسية في حالة تأهب باستمرار وتفكير عميق، مهذب، متأمل.

3- النمط العضلي (المفتول): شخص ذو بنية قوية يحب السيطرة، والعدوان، منافس، صلب الرأي، يحب المخاطرة.

هـ- أنماط بافلوف

أما بافلوف فقد حدد أربعة أنماط للأمزجة، وهي كما يلي: (رياض، 2005)

1- المندفع: الذي يتميز بشدة الاستثارة، والاندفاع والطيش وكثرة التسلط والعدوانية، ويبدو ذلك واضحا عند الحيوان الذي يميل إلى العدوان.

2- الخذول: الذي يتميز بضعف النشاط، وتطرف الهدوء والاكتئاب والسكينة والخـضوع والتخاذل.

3- النشط المتزن: الذي يتميز بالاعتدال، مع ظهور النشاط وكثرة الحركة والملل السريع حين لا يوجد ما يشغله، وهو فعال ومنتج.

4- الهاديء المتزن: الذي يتميز بالقبول والمحافظة والرزانة، وهو عامل جيـد ومـنظم.

ويظهر أن هذه الأنماط التي اقترحهـا بافلوف تقابـل الأنماط عند أبيقراط.

و _ أنماط فريدمان وروزنمان:(Friedman & Rosenman)

لقد قام كل من فريدمان وروزمان بتحديد نوعين من أنماط الشخصية، هدفا بهما إلى تعرف الأسباب المتعلقة بشخصية الفرد التي تؤدي إلى إصابته بأمراض القلب من غيـره

من الناس، وهما نمطا الشخصية " أ " و " ب " A & B ، وفيما يلـي اسـتعراض لأهـم الخصائص النفسية التي تميز هذين النمطين (أبو السل،2011).

1- نمط الشخصية (أ) (Type A)

يتميز أصحاب هذا النمط بالتنافس الشديد، والتحفز والجدية، وعـدم القـدرة علـى الاسترخاء، ويملكون وقتا جديا ويحرصون على قيمته، ويغضبون بـسهولة، ويمتـازون بالعدوانية، بالإضافة الى ذلك فإن أصحاب هذا النمط يظهرون أيضا لغة جسمية وأنمـاط كلام تختلف عن الذين لا يعانون من هذا النمط، مثل التوتر ومقاطعـة كـلام الآخـرين والسرعة في إنهاء حديث الآخرين وإنهاء مقابلتهم، وتعد شخصيات نمط (أ) في العـادة من الشخصيات الناجحة في المجتمع.

ووجد فريدمان وروزمان أن أصحاب (أ) قد تعرضوا في الحقيقة لمعدل أعلى من مرض القلب التاجي مقارنة بالمرضى الذين لا يعانون من نمـط (أ)، وقـد ضـبطت بحوثهما العوامل الأخرى المرتبطة بمرض القلب التاجي، مثل الحمية، ضعف التمـارين، التدخين، وارتفاع ضغط الـدم. وقد أصبح عملهما معروفا وموسوما بعـبارة نمط السلوك (أ) وأصبح مرادفا للناس العدوانيين والتنافسيين والمحفزين بقوة. وقد اكتشفت بحـوثهم والدراسات الأخرى وجود علاقة قوية بين نمط السلوك (أ) والخطر المتزايد للإصـابة بمرض القلب والموت المبكر.

2- نمط الشخصية (ب) (Type B)

هو نمط معاكس أو مغاير للنمط (أ)، ويمتاز أصحاب الشخصية ذات النمط (ب) بأنهم اكثر استرخاء وأكثر سهولة، ولكنهم ليسوا تنافسيين، ولا يميلون إلى إلحاحية الوقت والغضب. ومن الصفات الأخرى التي يمتاز بها هذا النمط أنهم أقل ارتكابـا للـشجارات اليومية مقارنة بأصحاب الشخصية (أ) لأنهم لا يحبطون بسهولة. (Blonna, 2000)

ثانياً: نظرية السمات:

تقوم هذه النظرية على أساس أنه يمكن تفسير الشخصية الإنسانية للفرد من خـلال السمات المميزة له، التي تجعله يختلف عن اي شخص آخر .

وهذه السمات تتصف بالثبات النفسي، وتمثل الركيزة في بناء الشخصية.

ومظمون هذه النظرية أنه بمعرفة سمات الفرد الجسمية والعقلية والمزاجية والخلقية والاجتماعية، وبتقدير مدى وجود هذه الصفات وبمعرفة تأثيرها في بعضها يمكن تفـسير سلوك الفرد، ومن ثم الحكم على شخصيته وفهمها، فالسمات هى صفات يمكن بها تتمييز الأفراد عن بعضهم البعض، وهي في نظر أصـحاب نظريـة الـسمات أهـم مكونـات الشخصية. (القذافي، 1993)

وقد عرف البورت (alport) الشخصية على أنها التنظيم الدينامي للشخص، وتـشمل على الأنظمة النفسية، والجسمية التي تحدد سلوك الفرد وفكـره وقـد صـنف البـورت (Alport) السمات إلى: (ربيع، 2013)

1- سمات أساسية: هي أكبر السمات عمومية عند الشخص وأكثرها قدرة وتؤثر كلياً في الشخص، مثل عاطفة رئيسة كغلو في الوطنية.
2- سمات مركزة: حفنة من الأوصاف تسم الشخص، وعددها يتـراوح بـين خمـسة وعشرة عند الشخص العادي مثل العدوان أو رثاء الذات.
3- سمات ثانوية: وهي سمات ليست ثابتة وليست مستديمة ونادراً مـا تظهـر علـى الشخص، وغالباً لا يعرفها إلا الأقربون إلى الشخص.

ووفق حدود تلك السمات يصنف رواد هذه النظرية الناس إلـى فئـات: (العمـري، 1974)

أ- فئة إيجابية ترغب في الالتقاء بالناس والتفاعل معهم، ويبحث الواحد من هذه الفئة عن رفيق و صديق، ويسعى لاكتساب حبه وصداقته.

ب_ فئة نافرة تتصف بالعدوان، ويسعى صاحبها لتحقيق مصالحه دون النظر الى اعتبـار آخر.

ج_ الفئة السلبية التي يتصف أفرادها بالانعزالية أو الانطوائية والابتعاد عن الآخرين.

أما سمات الشخصية عند كاتل:

فيرى أن السمات تمثل الوحدة والأساس في بناء شخصية الفرد من خـلال معرفـة دقيقة بسمات الفرد، فإنه يمكن التنبـؤ بمـا سـوف يفعلـه فـي المواقـف المختلفـة. وقسم السمات إلى:

أ_ السمات الظاهرة أو السطحية: السمات السطحية مثل القلق والمخاوف وهي ليست ثابتة وليس لها أهمية في فهم شخصية الفرد .

ب_ السمات المصدرية وهي سمات ذات أهمية تتميز بالثبات.

ويرى كاتل أن شخصية الإنسان هي نتاج تفاعل عاملي الوراثة من جهة والبيئة من جهة أخرى (ربيع، 2013).

نظرية العوامل الخمسة:

يهدف نموذج العوامل الخمسة الكبرى إلى تجميع أشتات السمات المتنأثرة في فئـات أساسية، وهذه الفئات مهما أضفنا إليها أو حذفنا منها تبقى محافظة على وجودها كفئـات (عوامل) لا يمكن الاستغناء عنهـا بأيـة حـال فـي وصـف الشخـصية الإنـسانية. (Goidberg,1993)

أما العوامل الخمسة التي توصلت إليها الدراسات فهـي: الانبـساط Extraversion، والمقبولـــة (الطيبـــة) Agreeableness، والـــضمير الحـــي أو الـــضمير الـــيقظ Conscientiousness، والعصابية مقابل الاتزان الانفعالي. Neuroticism vs Emotional Stability والانفتاح على الخبرة Openness to Experience.

.(Paunonen & Ashton,2001)

ولقد أطلق جولدبيرج (1981) .Goldberg على هذه الأبعاد اسم العوامـل الخمـسة الكبرى The Big Five Factors، إذ أكد أن كل عامل منها عبارة عن عامل مستقل تمامـا عن العوامل الأخرى، بحيث يلخص هذا العامل مجموعة كبيرة مـن سـمات الشخـصية المميزة، وقد يعكس ترقيم العوامل من واحد إلى خمسة اتفاق الباحثين على ظهور العوامل الخمسة في دراساتهم، فيندرج تحت العاملين الأول والثاني السمات ذات الطابع التفاعلي،

في حين يصف العامل الثالث المطالب السلوكية والتحكم في الـدوافع، وكـان العـاملان الأخيران أصغر العوامل من ناحية عدد السمات المندرجة تحتهما، فقد تكون العامل الرابع من السمات المرتبطة بالاتزان الانفعالي كالهدوء والثقة مقابل العصبية والتوتر والمـزاج المتقلب والنزعة إلى القلق والحزن، ويصف العامل الخامس التكوين العقلي للفرد، ومدى عمقه ونوعيته بالإضافة إلى الخبرة الذاتية. (ابو اسعد، 2010)

ثالثاً: النظرية التحليلية:

يرى فرويد أن كل اشكال السلوك ناتجة عن المحـددات الـشعورية واللاشـعورية، فسلوك الإنسان ليس حراً، إنما هو عشوائي وتلقائي الى حـد مـا، كمـا أن المحـددات الشعورية محكومة بقواعد ولها تأثير على الأفكار والتـصرفات أكثـر مـن المحـددات الشعورية. (ابو اسعد، 2010)

وبحسب فرويد (Frued) فإن الشخصية تتكون من ثلاثة مكونات أساسية هي:

أ_ الهو (Id)

وهو النظام الموروث من الشخصية والموجود منذ الولادة، ويحتوي الغرائز التي تمد الفرد بالطاقة النفسية اللازمة لعمل الشخصية بأكملها، ويحتوي العمليات العقلية المكبوتة، وهو لا شعوري، و(الهو) يعمل وفق مبدأ اللذة فهو يهتم بإشـباع الحاجـات البيولوجيـة الأساسـية وتجنـب الألـم، وهـو لا يراعـي المنطـق أو الواقـع (أحمـد، 2003).

ب _ الأنا (Ego)

نظراً لأن (الهو) لا يستطيع التخلص من التوتر الناشيء عن النـواحي الغريزيـة تماماً، فقد انتقلت هذه الوظيفة إلى مرحلة أساسية أخرى في الشخصية، وهي الأنا. والأنا هي أحد فروع (الهو) وهي تنبعث منه مباشرة، ولكنها تعمل بصفة مستقلة، ويحكمها فـي ذلك مبدأ أساسي هو مبدأ الواقع، ووظيفة الأنا الاساسية هي التحكم في الرغبات المندفعة للإشباع. (عطية، 2007)

ج _ الأنا الأعلى (super ego)

وهو الممثل الداخلي للقيم والمثل التقليدية للمجتمع، فهو يمثل تعاليم المجتمع وطـرق التربية السائدة فيه ويسمى صوت المجتمع أو الضمير، وبهذه الصورة يمثـل المثاليـات ويهتم بمسائل الصواب والخطأ حتى يجعل سلوك الفرد متوافقاً مـع متطلبـات الوسـط الاجتماعي في أكمل صورها (السرحي، 2002).

وقد حاول فرويد تقسيم أنماط الشخصية إلى ستة أنماط، وهي كالتالي: (Boeree,2002)

1- **النمط الشهواني:** إذ يكون اللبيدو (الطاقة الجنسية) موجها نحو الجنس، ووفق هذا النمط فإن توجهات الشخص واهتماماته ورغباته تتجه نحو أن يكون محبوبا ومحبـا؛ لذلك يعيش هذا الشخص من هذا النمط هاجس الخوف من فقدان محبة الآخرين لـه، ويظهر عليه سلوك التردد والخوف من اتخاذ القرار، ويكون خاضعا وتابعا للأشخاص الذين يحبهم، أي بعبارة أُخرى فإن الفرد من هذا النمط كما يراه فرويد خاضعا " إلى الهو" (Id) وهي تمثل الرغبات والنزوات والانسياق.

2- **النمط النرجسي:** يشير فرويد إلى أن الشخص الذي يوصـف بـنمط الشخـصية النرجسي بأنّهم يرفض الخضوع إلى الآخرين، وتسيطر الانا (ego) على تصرفاته إذ لايعاني من اي صراع بين (أناه) و (أناه العليـا) ego & the super ego، والهـاجس الوحيد لديه كما وضحه فرويد هو الحفاظ على" أناه "؛ ولهذا فهو غير خاضع وغيـر تابع للآخرين.

3- **النمط الوسواسي:** يتميز صاحب الشخصية من هذا النمط بسيطرة الأنا العليـا، فـلا تخشى هذه الشخصية من فقدان الآخرين له كما (في النمط الشهواني)، ولكنه يخشى فقدان ضميره، وقيمه وأخلاقه، وهكذا فإن هذه الشخصية بنظر فرويد تعاني من تبعيه نحو ذاته ونحو أناه العليا التي تخوض صراعا عنيفا مع الأنا.

4- **النمط الشهواني _ الوسواسي:** تتصف هذه الشخصية بأنها تخـوض نـوعين مـن الصراع في آن واحد، فهي تخوض صراعا ناجما عن تعارض الأنا العليا مع الأنـا، وصراعا أخر بين الهو والأنا، وبذلك تكون الأنا في هذه الحالة معرضة إلـى أقـسى

أنواع الضغوط، وهذه الشخصية تتميز بتبعيتها للاخرين الذين تحبهم حاليـا وتنـسى الذين تحبهم سابقا، وهي شديدة الوفاء لأهلها، وهذا يمثل قيم الوفاء التي تقـع ضـمن أناها الأعلى.

5- **النمط النرجسي – الوسواسي:** وتتميز هذه الشخصية بنشاط صاحبها وقدراته علـى حماية الأنا لديه من تأثير الأنا الأعلى (بسبب نرجسيتة). وتوصف هـذه الشخـصية بميلها إلى إخضاع الآخرين إلى ارائها ومعتقداتها الخاصة.

وقد أشار فرويد إلى أن لهذا النمط متغيرات كثيرة وعديدة، وذلـك بحـسب هيمنـة النرجسية أو الوساوس، وبحسب المرحلة الطفولية التي يحقق النكوص فيها، وهذا الـنمط بمتغيراته هو الذي يظهر عادة لدى المبدعين في مختلف الميادين الثقافية.

6- **النمط النرجسي- الشهواني:** ويميز فرويد هذا النوع من الشخـصية بأنـه يجمـع خصائص كل من النمطين النرجسي والشهواني إذ يحد كل من السلوكين الآخر، وهذا النمط هو الأكثر انتشارا بين الناس، وفيه يكون الصراع بين الهو والأنا المتـضخمة المميز للنرجسية.

رابعاً :النظرية السلوكية:

والشخصية في هذه النظرية عبارة عن أساليب سلوكية متعلمة (مكتسبه) ثابتة نـسبياً تميز الفرد عن غيره. اي ليست سلوكيات عارضة، بحيث إننا لا نستطيع أن نحكم علـى أحد الأشخاص منفعـلاً بشدة انه شخص انفعالي لمجرد مشاهدتـه مرة واحدة، ولكن إذا تكرر ذلك مرات عديـدة حينها يكون السلـوك ثابتاً ويمثل جانبـاً مـن شخـصيتـه (سفيان، 2004)

ونظرت الحركة السلوكية الى السلوك الانساني على انة سلسلة من الأرتباطات بـين المثيرات البيئية والسلوكيات التي تصدر عن الفرد أستجابة لهذه المثيرات، ومن العوامـل التي أدت إلى ازدهار الحركة السلوكية ظهور مفهوم الأستجابة الشرطية الذي قدمه عـالم النفس الروسي إيفان بافلوف، حيث نظرت الحركة السلوكية إلى الأستجابة الشرطية على أنها اصغر وحدة سلوكية لا يمكن تقسيمها الى وحدات أصغر منها، اي انهـا تمثـل (ذرة

سلوكية) وان السلوكيـات الأكثر تعقيـداً تتكون من سلـسلة مـن هـذة الإسـتجابات. (الختاتنة، 2011)

وفي كتابة(العلم والسلوك الإنساني) يقول العالم الأمريكي سكنر(Skinner) ان الكائن الحي الإنساني هو عبارة عن آله، ومثلة ومثل أية آله أخرى، ويتصرف الكائن الإنـساني الحي من خلال قوانين وأساليب وذلك في استجابتة للقوى الخارجية أو المتغيـرات التـي تؤثر علية.

وعلية مهما يحدث بين وقوع المثير ووقوع الأستجابة فأنة لا يمثـل شـيئاً ذا قيمـة علمية بالنسبة لسلوكية سكنر، وقد سميت هذة السلوكية الوصفية البحتة بأسـلوب الكـائن الحي الفارغ، اذ ليس هناك شيء داخل الكائن له فائده او ضرورة لشرح السلوك، ذلك ان الكائن الحي معرض لتأثيرات قوى البيئة اي قوى العالم الخارجي وليس قوى توجد فـي أنفسنا، وخلافاً لعدد كبير من السيكولوجيين المعاصرين فإن سكنر لا يؤمن بأستخدام اعداد كبيرة من المفحوصين ودراسة نتائجهم إحصائياً، بل يهتم بالدراسة المركزة على مفحوص واحد. (ربيع، 2013)

خامساً: نظرية الذات:

صاحب هذه النظرية هو عالم النفس الأمريكي "كارل روجرز" (Rogers).

الذات هو المفهوم الأكثر أهمية في نظرية روجرز في الشخصية فالفرد يدرك الناس والمواقف بالطريقة التي يرى بها نفسه، وعندما يتغير مفهوم الذات فإن تغيراً سوف يحدث في طريقته لإدراك الآخرين، وعندما يتشوه مفهوم الفرد عن ذاته فإن مفهوم الذات لديـه يكون غير متماثل مع خبراتة، وعليه فإن سلوكه سيعكس تناقصاً بـين خبراتـة الذاتيـة المدركة وغير المدركة.

ويعرف مفهوم الذات أو الذات بأنه الكل الإدراكي المنسق المـنظم المركـب فـي ادراكات الفرد لذاته ومفهومه لإدراك الآخرين نحو ذاته.

ومما سبق نرى أن الشخصية- ممثلة بالذات- تمر بخبرات في حياتهـا اليوميـة، بعضها يتفق مع ذات الشخص فيتقبلها وبعضها لا يتلاءم مع ذات الـشخص فيرفـضها،

ولكن أحياناً يجبر الشخص على المرور بخبرات لا تتلاءم مع ذاتـه فنجـده ينكرهـا أو يتقبلها، ولكن هذه الخبرة تسبب له القلق وقد تؤدي به إلى الاضطراب، (سفيان، 2004).

وعلى الرغم من تركيز روجرز على وجود حاجات للفرد يجب مقابلتهـا لـضمان تطور الشخصية بشكل سليم الا أنه يؤكد حاجتين أساسيتين لهما الأثر الأكبر في تـشكيل شخصية الفرد هما:

1- الحاجة إلى التقدير الإيجابي:

فقد اهتم روجرز بالنوازع الفطرية التي تهدف إلى تنمية قدرات الفرد بطريقة تخدم عملية تعزيز الذات والمحافظة عليها؛ لذا يؤكد أهمية تحقيق الذات والمحافظة على مفهوم الذات وتعزيزة، ويشير إلى أن للإنسان حاجة طبيعية نحو الشعور بالتقدير الإيجابي مـن قبل الآخرين، وفي تشكيل مشاعر حب عميق وتقبل، وتحقيق هذة الحاجة يعتمد إلى حـد كبير على نوعية سلوكة .

2- احترام الفرد لنفسه:

يتم تحقيق هذه الحاجة عن طريق نظرة الفرد إلى نفسه وشعوره بالاحترام والتقـدير لذاته، وتبدأ هذه الحاجة منذ عهد الطفولة، عندما يبدأ الطفل في الاعتماد على نفسه، ممـا يكسبه الثقة بالنفس ويشعره بأنه ذو قيمة وأن لديه القدرة على إقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين، بالإضافة إلى شعوره باستقلالية الرأي وأنه ليس مجرد انعكـاس لمـا يريـده الآخرون منه، ويعد هذا العامل من أهم الوسائل التي تساعد على تحقيق الاتزان النفـسي، إذ يستطيع الفرد من خلال ذلك الشعور أن يقوم بإجراء المقارنات بين سلبيات وإيجابيات أي موقف بالنسبة له، وذلك على ضوء متطلبات البيئة الخارجية وحاجاته الداخليـة مـن أجل تحقيق التكيف. (القذافي، 1993)

ويحدد (العبيدي، 2011) أهم معالم هذه النظرية:

1- الذات: هي كينونة الفرد أو الشخص، وتنمو الذات وتنفصل تـدريجياً عـن المجـال الإدراكي، وتتكون بنية الذات نتيجة التفاعل مع البيئة وتمثل الذات المدركـة والـذات الاجتماعية والذات المثالية.

2- مفهوم الذات: وهو تكوين منظم ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتقييمات الخاصة بالذات.

3- الخبرة: يمر الفرد في حياته بخبرات عديدة والخبرةفي كل مجال أو موقف يعيه الفرد في زمان ومكان معينيين ويتفاعل الفرد معها ويفعل بها ويؤثر فيها ويتأثر بها والخبرة مفيدة لا تتفق مع الذات أي أنها لتهديد الفرد عليها قيمة سالبة.

4- المجال الظاهري: وهو مجموع الخبرة أي المجال الشعوري كما يدركه وكما يخبره.

سادساً: نظرية الحاجات:

من النظريات الأخرى التي فسرت الشخصية نظرية الحاجات، وأبرز من تكلم فيها ماسلو وموراي (Maslow & Moray) حيث يعرفان الحاجة بأنها تكوين فرضي ذات قوة ثابتة نسبيا مصدرها المخ، وهي تعمل على تنظيم إدراكاتنـا وتفكيرنـا وتـصرفاتنا، إذ بواسطتها يتم تشكيل مراكز الإثارة والمواقف غير المشبعة في اتجاه هدف معين، وأيـضا توسع موراي (Moray) في تقسيم الحاجات إلى حاجات بيولوجية تشمل الجوع والعطش، والجنس، وأيضا الحاجة إلى تجنب الألم، وحاجات أخرى متعلمة كالتحـصيل والانتمـاء (الرشيدي، 2010).

ويؤكد موراي (Moray) أن الحاجة تدفعنا إلى تحقيق اللذة الناتجـةَ عـن اختـزال الحاجات غير المشبعة بدلا من النزعة إلى التوازن البدني .

وقد حدد موراي (Moray) مجموعة من الحاجات منها: السيطرة والتعبير والعـدوان والإنجاز والاستمتاع الجنسي والاستعراض واللعـب والانتمـاء والمعاضـدة والعطـف والدفاعـية والتعويـض وتجنب الأذى والفهم والحاجة إلى الانـصيـاع والاستـسـلام (عبد الرحمن، 1998).

أنماط الشخصية:

1- الشخصية النرجسية

مصطلح النرجسية يشير إلى أسطورة الفتى اليوناني نرسيس الذي نظر إلى صورته في الماء فأعجب بها، ومن فرط إعجابه بها عشقها فألقى بنفسه عليها فغرق حيث نبتـت

مكانه زهرة النرجس. ومن سمات هذة الشخصية الإحساس بالعظمـة وبأهميـة الـذات وتضخيم الإنجازات والأنشغالات بأحلام اليقظة. (ابو اسعد، 2010)

يشير فرويد إلى أن الأشخاص الذين يوصفون بنمط الشخـصية النرجـسي بـأنهم يرفضون الخضوع إلى الآخرين، وتسيطر الأنا (ego) على تصرفاته، إذ لا يعاني من أي صراع بين (أناه) و (أناه العليا) ego & the super ego، والهاجس الوحيـد لديـه كمـا وضحه فرويد هو الحفاظ على (أناه)؛ ولهذا فهو غير خاضـع وغيـر تـابع للآخـرين (Boeree,2002)

ويكون أصحاب هذه الشخصية في العادة مشغولين بخيالات من النجاح غير المحدود والقوة والجمال والحب المثالي، وبرغم هذة الخيالات فكثيراً ما تـستبدل بنـشاط حقيقـي واقعي عندما تشجع هذه الأهداف، ويتفاعلون مع النقد بغضب أو خجل او فقدان الاحترام للذات، ولكنهم يغلفون هذه المشاعر بمظاهر من عدم التمـايز، وقـد يظهـر الأكتئـاب مصاحب لهذا النمط من الشخصية(صالح، 2008).

2- الشخصية الميكافيلية:

تعتمد هذه الشخصية على مبدأ (الغاية تبرر الوسيلة)، وهـذا يعنـي أن أي وسـيلة تصرف حتى لوكانت غير شريفة أو أخلاقية هى مشروعة ويمكن الاعتماد عليها لتحقيـق الغاية أو الهدف. والشخص الميكافيلي ذو قدرة عالية على المنـاورة وإقنـاع الآخـرين والتأثير فيهم أكثر من الأشخاص الذين لا تتوافر فيهم هذه الصفة، والشخص الميكـافيلي مقنع جداً في ظروف الاتصال الشخصي المباشر مع الآخرين، وحينما تنعدم قواعد الحكم على تصرف أو قرار معين، وحينما يمكن اللعب بالمشاعر والانفعالات، وحينمـا يمكـن استخدام الحيل والعلاقات الشخصية، والشخص الذي تتوافر لديه الصفات الميكافيلية ينجح في الوظائف التي تحتوي على مواقف تفاوض وإقناع ومقابلات وحينها تلعـب الحـوافز دوراً بارزاً .(ماهر، 2011)

3- الشخصية البيروقراطية:

يعد هذا البعد في الشخصية جديدا، وقد تم وصفه من خلال وصف ماكس فيبر للبيروقراطية. واعتماداً على فيبر، فإن المنظمة البيروقراطية المثالية تتميز بدرجة عالية من التركيب، منظمة لا شخصية، تعتمد على القواعد وإجراءات عمل معيارية. ويظهر أن بعض الأفراد يكافحون لأن يعملوا في بيئة بيروقراطية على درجة عالية من التركيب، ويعتقد الافراد البيروقراطيون بالطاعة التامة للقواعد ويشعرون بالامان من خلال اتباعهم للقواعد المنظمة، والتزامهم بالتعليمات، فهم تقليديون يعتقدون بضرورة الولاء للمنظمة مع اتجاهات القائد (العطية، 2003).

ومبادىء البيروقراطية في حد ذاتها ليس فيها ما يعيبها، إلا أنّه عند التطبيق نجد أن العاملين يخافون من التصرف؛ لأن المشكلة محل التصرف لم يتم تغطيتها بواسطة قاعدة أو إجراء. كما أنه قد نجد البعض غير مستعدين للمبادأة أو الابتكار بتصرف جديد؛ لأن ذلك قد يتعارض مع أو يكسر قاعدة من قواعد المنظمة (ماهر، 2011) .

ويميل الأفراد بالتوجهات البيروقراطية للاعتقاد بأن الأفراد في المستويات العليا في المنظمة هم في مركز أفضل لاتخاذ القرارات المهمة المؤثرة في الأفراد في المستويات الأدنى، ويعتقدون بأن العلاقات داخل المنظمة يجب أن تعتمد على المركز أو المستوى الإداري لا على الاعتبارات الشخصية، وعلى الأفراد أن ينظروا إلى أنفسهم على أنهم اعضاء في المنظمة بالدرجة الأولى، وأنهم أفراد بالدرجة الثانية. وقد بينت الأبحاث أن الأفراد بالتوجهات البيروقراطية القوية يميلون لأن يختاروا أعمالا في المنظمات الأكثر تركيباً، مثل الجيش، ويكون معدل دورانهم في العمل منخفضاً، ورضى أعلى عن العمل في البيئة المركبة. (العطية، 2003)

4- الشخصية المبادرة

الشخصية المبادرة وتمثل الجرأة والمغامرة والإقدام وحب الاجتماع مع الناس، مع ميل قوي إلى الجنس الآخر، ودود صريح واثق من نفسه. (ابواسعد، 2010)

والشخصية المبادرة تمثل قدرة الفرد على تغيير آرائه وتعديل سلوكه للتكيف مع الظروف الجديدة، مما يسمح له باقتراح أكثر من حل للمشكلات التي يواجهها، وتسمح الشخصية المبادرة باستيعاب وتقبل التعديلات التي تطرأ على العمل، ومحاولة اقتراح المزيد منها، والشعور بالتغيير الطارىء في أحد عناصر المشكلة أو جوانب البيئة، وإحداث تغيير مناظر في أسلوب تفكيره وطرق عمله وتعامله، بما يمكنه من التكيف مع تلك التغييرات، وبذلك يزيد من احتمالات إيجاد الحلول لمواجهة المشكلات. (صالح، 2007)

5- احترام الذات

يمثل مفهوم الذات الانطباع الذي يحمله الفرد عن نفسه اي الادراك المعرفي للفرد عن ذاته، ويتألف من المجموع الكلي للصفات التي يطلقها الفرد على ذاته، وهو مفهوم متعدد الأبعاد لتقييم الفرد لأدواره المختلفة كابن وطالب وكعضو في مجموعة لعب أو جماعة رفاق. (Rice,1992)

وهنالك العديد من نظريات الشخصية التي تناقش مفهوم الذات. واعتمادا على روجرز فإن مفهوم الذات هو عبارة عن مجموعة من الاتجاهات والقيم والمعتقدات التي نحملها حول أنفسنا نتيجة لخبراتنا الخاصة، حيث إننا نشكل آراء حول سلوكنا، وقدرتنا، ومظهرنا وقيمتنا الكلية كأشخاص، من خلال ملاحظاتنا الشخصية والمعلومات المرتدة التي نستلمها من الآخرين.

ويعتقد روجرز أن كل شخص يسعى لتحقيق الذات، أو بمعنى آخر الحاجة لنظرة إيجابية حول أنفسنا، ونشعر بالرضى حينما نستلم الثناء من الآخرين، ونشعر بالإحباط والتهديد حينما تكون المعلومات المرتدة من الآخرين على شكل في عدم رضى.

وبمرور الزمن، فإن خبراتنا التراكمية تشكل مفهومنا عن ذاتنا، ويحدد مفهوم الذات شعورنا بأنفسنا، ويؤثر في أسلوب استجابتنا للآخرين. ويلاحظ أن الأفراد الذين يتميزون باحترام عالٍ للذات، يكونون بشكل عام أكثر إبداعاً، أكثر استقلالية وتلقائية في علاقاتهم مع الآخرين. (العطية، 2003)

والشخص السوي المتوافق يتصف بتقدير ذاته إيجابياً ويدرك قيمتها دون إفـراط أو تفريط، ويشعر بالاطمئنان والأمن ويعترف بجوانب ضعفه ويحاول علاجها أو تقويتهـا. (رياض، 2005)

وبسبب مشاعرهم الإيجابية تجاه أنفسهم، فإنهم يتمكنون من التركيز على الأمور التي ينشغلون بها، ويركزون على أفكار جديدة خلاقة. أما الأفراد الذين يكون احترامهم لذاتهم منخفضاً، فإنهم يميلون لأن ينشغلوا معظم الوقت في التفكير ب(كيـف يـشعر الآخـرون تجاههم؟ كيف يقيمونهم؟)؛ وذلك مما يحد من قدرتهم على التركيز على المشاكل والتفكير الخلاق. ويؤدي انخفاض تقديرهم لذاتهم إلى انسحابهم من العمل، والحـد مـن تكـوين علاقات مع الآخرين، وقد بينت الأبحاث أن سلوك الأفراد يتفق ومفهومهم عن ذاتهم ،على سبيل المثال: الطلبة الذين ينظرون لأنفسهم على أنهم أكاديميون أَكْفَاء يحققـون إنجـازاً أفضل في دراستهم. ويلاحظ ان الأفراد الذين يحترمون أنفسهم، اكثر دقة فـي إدراكهـم للمواقف الاجتماعية. (العطية، 2003)

واحترام الذات هي تلك الحاجات التي تعكس رغبة الفرد في الحصول على احترام الغير له بصورة مستمرة، كما تعكس رغبته في احترام الآخرين أيضاً، ومثل هذا الاحترام يجب ان يبنى على قدرة الشخص على الإنجاز وكسب احترام الغير له، وتتمثل في قـدرة الشخص على التعبير عن مشاعره بصورة واضحة. هذه المشاعر تتمثل فـي الحـب أو الكراهية والإعجاب أو النقد والغضب، ويرتبط احترام الذات بتقدير الفرد لذاته، ذلـك أن الشخص عندما يقدر نفسه تقديراً عالياً دون مبالغة، فإن ذلك سيتبعه قدرة الشخص علـى التعبير عن مشاعره، وبشكل ملائم. (الختاتنة، 2011)

وتعزى مشاكل الاحترام الذاتي المنخفض للتعزيز غير الكافي من الآخرين، وإن حل هذه المشكلة هو ليس بكل بساطة الثناء على أعمالهم وإعطاءهم اهتماماً أكثـر، إذ يتـأثر احترامنا لذاتنا وبدرجة كبيرة بإنجازنا الجيد. وبالرغم من أن ملاحظات الآخرين تساعدنا في تفسير إنجازنا، فإن إنجازنا يؤثر بدرجة كبيرة في احترامنا لذاتنا. وبذلك فإن زيـادة

احترام الفرد لذاته تعتبر عاملاً أساسياً في تحقيق الإنجاز العالي، حيث إن الثناء والإطراء قد لا يكون كافياً في مساعدة الفرد على تحقيق إنجاز أفضل. (العطية، 2003)

السلوك الإبداعي:

يعد السلوك الإبداعي من الأمور المهمة لجميع الدوائر والمراكز التي تبحث عن التميز في هذا العصر حتى اصبحت كلمة الإبداع شائعة، وتستخدم من قبل الأكاديميين والتربويين ورجال السياسة والصناعة والاقتصاد والتجارة وحتى العامة بسبب تسارع التغير والتطور؛ ولذلك ظهرت العديد من مراكز البحث الاكاديمية والمعاهد التدريبية التي تسهم بالإبداع باعتبارة متطلباً أساسياً من متطلبات التغيير والنجاح.

وحتى تبقى هذه الدوائر والمراكز متكيفة مع المتغيرات والمستجدات المحيطة بها يتطلب ذلك درجة عالية من الكفاءة والفاعلية التي لا تتحقق إلا بجهود إبداعية متميزة.

لذلك ينبغي على كافة الدوائر والمراكز التي تسعى للتطور والتقدم ان تهتم بالمبدعين وتشجيعهم من أجل اللحاق بركب الحضارة والتقدم الذي يشهده العالم هذه الايام؛ لأن درجة النجاح تتوقف على مدى استجابة العنصر البشري في الادارة وقدرتة على زيادة الإنتاجية. (السكارنة، 2011) ومن هذا المنطلق يجب على الدوائر والمراكز ان تحدد طرق إيجاد السلوك الإبداعي؛ لأن السلوك الإبداعي ليس مسألة تكناوجية، ومهما بلغت التطورات التكناوجية أو الآلية فإنها تبقى أعضاء وآليات في الكيان الإداري، ويبقى الإبداع بمنزلة الرأس، ونمط الشخصية بمنزلة القلب، وهما اللذان يحركان كل شيء في الجسد ويبعثان فيه الحيوية والنشاط والفاعلية.

مفهوم السلوك الإبداعي:

إلابداع لغة من البدع: أي الشيء الذي يكون أولا، والبديع من أسماء ا تعالى لإبداعة الاشياء واحداثه اياها، وهو البديع الاول قبل كل شيء فهو سبحانه وتعالى الخالق المخترع.

وتعرف الموسوعه الفلسفية العربية الإبداع (السكارنة، 2011) على أنه إنتاج شيء جديد، أو صياغة عناصر موجودة بصورة جديدة في أحد المجالات كالعلوم

والفنون والآداب. أما الموسوعـة البيريطانية الجديـدة فتعرف الإبـداع على أنه القدرة على ايجـاد شيء جديد كحـل لمشكلـة ما أو اداة جديـدة أو أثر فني او اسلوب جديد .(The new encyciopedia Britanica,1992)

وهناك العديد من التعريفات الاصطلاحية لمفهوم الإبداع، فقد عرف(سميث) الإبـداع على أنه عملية يتم من خلالها إيجاد علاقـات بين المتغيـرات لم يتم التطرق لها مـسبقا (أبو تايه، 2003).

وعرفه (ابوالحجاج، 2012) بأنه مزيج من القدرات والاسـتعدادات والخـصائص الشخصية التي إذا ما وجدت في بيئة مناسبة يمكن أن ترقي أو ترتقي بالعمليات العقليـة لتؤدي إلى نتاجات أصلية وجديدة.

كما عرفها(جيلفرد) بأنها سمات استعدادية تضم الطلاقة فـي التفكيـر والمرونـة والاصالة والحساسية للمشكلات، وإعادة تعريف المـشكلة وإيـضاحها بالتفـصيلات أو الإسهاب (Guilford ,1986)

وعرف تورانس الإبداع بأنه عملية تحسس للمشكلات، والوعي بمـواطن الـضعف والثغرات، وعدم الانسجام والنقص في المعلومات، والبحث عن حلول والتنبؤ، وصـياغة فرضيات جديدة واختبار الفرضيات واعادة صياغتها أو تعديلها من أجل التوصـل إلـى حلول او ارتباطات جديدة باستخدام المعطيـات المتـوافرة، ونقـل أو توصـيل النتـائج (Torrance,1993)

وأشار الباحثان (Daft&Noe,2001) إلى أن الإبداع هو القدرة على جمع أو مشاركة المعلومات بطرق تطوير أفكار جديدة، أو تطوير الافكار الابتكارية التي تعكس الحاجـات المدركة وتستجيب للفرص في المنظمة، وهو يعد الخطوة الأولى للابتكار ويـساهم فـي نجاح المنظمة على المدى الطويل كما أنه يحسن من عملية صنع القرار.

وعرفه (Kwassniewska&Necka, 2004) على أنه الاسـتخدام الأول أو المبكـر لإحدى الافكار من قبل واحدة من المنظمات التي تنتمي لمجموعة المنظمات ذات الأهداف المتشابهة.

ويرى الباحث ان السلوك الإبداعي على أنه: مجموع الصفات والنشاطات العقليـة التي يتميز بها الفرد عند استجابته لموقف معين، وهذه الاسـتجابة تكـون مختلفـة عـن استجابات الآخرين، وقدرة الفرد على تكوين ترابطات وعلاقات جديـدة لإيجـاد حلـول لمشاكل المنظمة والسيطرة عليها من خلال الموارد والإمكانات المتاحة لـضمان تحقيـق اهداف المنظمة.

أهمية الإبداع:

إن حاجة الدوائر والمراكز للإبداع تعد متطلباً إجبارياً للحـصول علـى التميـز والمحافظة على استمراريتها في بيئة تنافسية. فبسبب التطورات المحيطة بنا الناتجة عـن ثورة المعلومات وتنوع حاجات الأفراد أصبح هناك حاجة ملحة لتلك المراكز أن تواكـب هذه التطورات عن طريق الاساليب والافكار الجديدة.

فأي منظمة لا تضع الإبداع هدفاً رئيسياً من أهدافها ولا تعمل على تشجيع العاملين على الإبداع بتوفير الجو والبيئة المناسبة لذلك، سيكون مصيرها التردي والانهيار؛ وذلك لعدم قدرتها على مواجهة التغيرات والتطورات التي تظهر على بيئتها الداخلية والخارجية. وعلى الموظفين أن يجعلوا الأبداع جزءاً من حياتهم الوظيفية حتى لا يكـون مـصيرهم التخلـف وعدم القـدرة على المساهمـة في تنمية وتطـويـر أنفـسهم ومنظماتهـم. (العنزي، 2006)

ويرى (حريم، 2003) بأن الحاجة للإبداع واهميته للمنظمات مصدرها الظـروف المتغيرة والمعقدة التي تفرض تحديات عديدة لابد من مواجهتها بسرعة وكفـاءة عاليـة، الأمر الذي يتطلب وجود قدرات إبداعية عالية لدى المنظمات لتتمكن من تطـوير حلـول وأفكار لتحافظ على الاستمرار والنمو.

ولكي تستطيع المنظمات الاستجابـة لهذه التطـورات يجب عليها أن تعمل علـى إنتاج وتوفير عدد كبير من المبدعين؛ لأن هذه الاستجابة تتطلب خيالاً خصباً وقـدرات إبداعية فائقة وحلولاً ادارية سريعة. (King &Anderson,2003)

ويرى (Kratzer,etal,2004) أن الإبداع في المنظمات ترتبط أهميته بما يشكله الابداع من تحديد المسار وتشكيلِهِ وإعادة تشكيل الواقع، فالتطورات الهائلة في جميع المجالات بما فيها من خلق أهداف جديدة وطرق وأساليب جديدة للعمل تؤكد أن المديرين والعاملين أمامهم تحدٍ كبيرٌ ليصبحوا مبدعين، وذلك من أجل التغلب على المنافسات القوية في عالم الاعمال، وقبول التحدي نحو التغيير في الاتجاه الأفضل، والصالح العام.

ويرى ماكدام وماكلايند.

أن هناك فوائد جمة للسلوك الإبداعي تحصل عليها المنظمات، وهي: (Macadam& McClelland,2002)

1- يعد أحد المقومات الأساسية والمؤثرة في زيادة قدرة المنظمة على التطور والبقاء والاستمرارية وذلك بزيادة قدرتها على التكيف على البيئة المتغيرة، مما يجعل منها نظاماً متجدداً.

2- الأداء المتميز للعمل.

3- زيادة إحساس العاملين بأهمية تحقيق أهداف المنظمة ودرجة ولائهم و انتمائهم لها.

ومن هنا ترى الدراسة أن أهمية الابداع تكمن في تشجيع العاملين على الإبداع من خلال زيادة الولاء المنظمي لديهم وتحفيزهم لمواكبة المتغيرات والمستجدات التي تطرأ بسبب التغيرات المستمرة التي أصبح من الصعب حلها بالطرق التقليدية. فإذا ما أرادت أي منظمة التميز والاستمرار في ظل هذه التغيرات عليها تتبنى الاشخاص المبدعين وأن توفر المناخ الملائم الذي يساعدهم على الإبداع.

أنواع الابداع:

يأخذ الإبداع صوراً مختلفة إلا أن أكثر المجالات انتشاراً في هذا السياق هي كما أورده. (القريوتي، 2009)

1 – ابتكار فكرة جديدة أو منتج جديد أو نظرية جديدة أو أسلوب وطريقة جديدة.

2- التجميع لأفكار ومعلومات وأساليب غير مترابطة وتحويلها إلى فكرة جديدة أو منتج جديد.

3- التوسع باستخدام فكرة جديدة في مجالات جديدة.

4- المبادرة أو تقليد تجارب الآخرين.

وهناك أنواع أخرى للإبداع كما بينها. (جويتا، 2008)

وتشمل هذه الأنواع البيئة التي تعمل على تطويره والموارد المطلوبة والتحديات التي تواجه المؤسسات.

1 - البنائي: ابداعٌ يخلق العديد من فرص العمل الجديدة والأسواق الجديدة والقدرات التنافسية عن طريق توسيع إمكانات قدرات التقنيات القديمة.

2-الارتقائي: وهو التطوري الذي يؤدي إلى تغيرات طفيفة نسبياً بالخدمة أو المنتج الموجود بالفعل واستغلال المعلومات المتاحة.

3– الراديكالي (الجذري) ويتأسس الإبداع الراديكالي على نماذج جديدة (أي على أسس هندسية وعلمية جديدة).

ويصنف بعض الكتاب الإبداع إلى نوعين: إبداع إداري، وإبداع فني، فالإبداع الإداري يضم البناء التنظيمي والقواعد والأدوات والإجراءات وإعادة تصميم العمل إلى جانب النشاطات الإبداعية التي تهدف إلى تحسين العلاقات بين الأفراد والتفاعل فيما بينهم للوصول إلى الأهداف المنشودة. أما الإبداع الفني فيشمل تطوير منتجات أو خدمات جديدة، أو تغيير التقنيات التي تستخدمها المنظمة. (حريم، 2010)

مراحل العملية الإبداعية:

تمر العملية الإبداعية بعدت مراحل كما جمعها والاس، (wallas, 1926) وما تزال تعرف بها في مجال الدراسات النفسية المرتبطة بالإبداع، وهذه المراحل هي: (جروان، 2013)

1- مرحلة الإعداد: وتتطلب هذه المرحلة لتحقيق اختراق إبداعي إنجاز أُمورٍ على درجة عالية من الاهمية، وهي: تعريف واضح محدد للمشكة، وجمع المعلومات المهمة حول تلك المشكلة لتساعد في صياغة فرضيات جديدة. وتكون هذه المرحلة الأولى لبزوغ الفكرة ونمو البذرة الأساسية للإبداع.

2- مرحلة الاحتضان: هذه المرحلة تأتي بعد عدة محاولات يائسة للتوصل إلى حل مبدع بعد التفكير في كل الاحتمالات الممكنة، وقد يلجأ الباحث لأساليب متعـددة لتحويـل انتباهه عن المشكلة، كأن يذهب للسباحة أو اصطياد السمك، ويمكن أن تـدوم هـذه المرحلة لفترة طويلة أو قصيرة.

3- مرحلة الإصرار أو المثابرة: المستوى الرفيع من الإصرار والمثابرة خلال مرحلـة اختزان الفكرة وبعدها.

4. الإشراق أو الإلهام: يقصد بالإشراق تلك اللحظة التي يتفتق فيها التفكير فجأة عن حل أو بوادر حل للمشكلة، والإشراق هو الخبرة التي تنتهي بحل اللغز المحير والـشعور بالرضى والارتياح بعد معاناة ذهنية قد تطول أو تقصر.

5-مرحلة التحقق والبرهان: تشير حياة المبدعين إلى أن عملية الاختراق الإبـداعي لا تنتهي عادة بمجرد حدوث الإشراق وتوارد الأفكار أو التوصل إلى حل المشكلة، بل حتى تبلغ الفكرة مداها بالفحص والتطوير وتقديم الأدلة على أنهـا متفـردة وأصـيلة وعملية غير مسبوقة.

أما النموذج الذي قدمه (Cutler,2000) لتبني الإبداع فقد تألف من ثلاث مراحل هي:

1- مرحلة الإدراك: ويعبر عن الوعي.

2-مرحلة التأثير: ويعبر عنه بالاهتمام و التطوير.

3-مرحلة السلوك: ويشمل الحكم والتبني.

ويرى ستاين أن مراحل الإبداع لا تحدث بطريقة منظمة ومرتبة، حتـى تتـداخل وتمتـزج معاً من خـلال فترة زمنيـة معينـة، حيث اقترح ثـلاث مراحـل هـي: (الدهان، 1989)

1- تكوين الفرض، وتبدأ بالإعداد وتنتهي بتكوين فكرة مختارة من عدد كبير من الأفكار.

2- اختبار الفرض، وذلك لتحديد صلاحية الفكرة أو عدم صلاحيتها.

3- الاتصال بالآخرين، لتقديم الإنتاج الإبداعي.

خصائص الإبداع:

إن اختلاف الباحثين والكتاب في تعريف ماهية الإبداع انعكس على تحديد خصائص الابداع وعلى الرغم من أن الإبداع يمثل حقيقة الوجود الحضاري الإنساني وأساس حركته وارتقائه، الا أن البحث في ظاهرة الإبداع بقي ظاهرة غير محددة بالشكل الكافي. لتوضح هذه الظاهرة وابرازها بشكل مناسب هو سرد خصائصها فيما يلي.

حدد "دركر" (Druker,2001) خمس خصائص للإبداع، وهي:

1-الإبداع يبدأ دائماً بالتحليل النظامي للفرص التي يتيحها التغيير، وبالتفكير في استغلال هذه الفرص وتحويلها إلى امكانات ابداعية.

2- الإبداع جهد متصل بالإدراك الحسي والتصورات والصياغة الجديدة، لذلك يـستوجب قدرات متميزة في الملاحظة وفي الاستماع وفي البحث.

3- لكي تكون الإبداعات ذات نتيجة فعالة لا بد أن تكون موجهة لاشـباع احتياجـات أو رغبات معينة، كما يجب ان تكون هذة النتيجة سهلة مثل أن يقال عند ابـداع جديـد "هذا امر بديهي".

4- الإبداعات الفعالة تبدأ دائماً صغيرة، ثم يتطور الأمر مرحلياً وفقاً لنتـائج التجريـب والتقويم.

5- إن المحصلة الإبداعيـة الفعالة تتطلـع إلى موقع الصـدارة والتميـز والقيـادة (نجم، 2003).

وقام آخرون بتحديد خصائص الإبداع حسب الآتي:

1-الإبداع ظاهرة فردية وجماعية: فالإبداع ليس حكرا على الأفراد، وهو لـيس عمليـة فردية بالضرورة، حيث تتم ممارسته عن طريق الجماعات والمؤسسات، بـل يمكـن القول بأن الإبداع الجماعي أو المؤسسي قد يكون ممكناً أكثر ومتاحاً أكثر، وبخاصـة في المراحل التاريخية المعاصرة، حيث أصبحت الظواهر والمتغيرات تتداخل بصورة بالغة التعقيد وتحتاج إلى جهود عظيمة وإمكانيات ضخمة، حتى يمكن التعامل معهـا والوصول إلى نتائج إبداعية حولها (هيجان، 1999).

2- إن الإبداع ظاهرة إنسانية عامة، وليست ظاهرة خاصة بأحد: فالإبداع ليس حكراً على العلماء والخبراء والأخصائيين، فالإنسان العاقل إنسان مبدع حيث تنطوي شخصيته على عناصر إبداعية بغض النظر إذا كان يعي ذلك أم لا، وهذه العناصر الإبداعية تختلف من شخص لآخر حسب الفطرة التي فطره الله عليها، وحسب الظروف الموضوعية التي يعيش في وسطها و يتفاعل معها. (حسين وفخرو، 2002)

3- الإبداع كالشخصية يرتبط بالعوامل الموروثة، كما يمكن تربيته وتطويره:

إن الشخصية المبدعة مرتبطة بالعوامل الوراثية، ولكن إذا كانت غير مبدعة يمكن تطويرها وتنميتها من خلال التعلم والممارسة والتدريب، وهذا لا يحول بدوره دون أن تتدخل العوامل التربوية لتعمل على تنمية الاستعدادات لدى الآخرين، إلا أن درجة الاستجابة ونمو عناصر الإبداع تتزايد كلما ازدادت درجة التوافق بين المقومات الوراثية والعوامل التربوية. (الغرايبة، 2003)

كما حدد كل من زالتمان ودنكان وهولبك عدداً من الخصائص للإبداع باعتبار أن أهميتها تتمثل في إمكانية تقرير تبني أو توظيف هذا الإبداع من قبل المنظمة، حيث أشاروا إلى أن المنظمات تسعى إلى الأشياء المبتكرة الأكثر كفاءة التي تحقق عوائد مجزية وتكون تكلفتها الاقتصادية والاجتماعية قليلة). (Byrd& Brown, 2003)

كما يجب أن تتميز الأشياء الإبداعية بخاصية الأمان وعدم المخاطرة وأن تكون أكثر اتساقا وانسجاما مع النظام الموجود، وإلا تتسم بدرجة عالية من التعقيد، كما تسعى المنظمات من وراء تبني الإبداع أن تكتسب شهرة وسمعة. وتشجع المنظمات كذلك الإبداعات التي تأتي من داخل المنظمة في الغالب وخاصة إذا كان توقيتها مناسباً مع عمليات المنظمة الحالية والمستقبلية، كما أن المنظمات تطمئن أكثر إلى الأفكار الإبداعية وتحاول تطبيقها خاصة إذا كان من الممكن بسهولة الرجوع إلى الوضع السابق في حالة، فشل الأفكار. كما تشجع المنظمات الإبداع عندما يرتبط بمشاركة الأفراد وتشجيعهم له خاصة إذا كان يدعو إلى تدعيم التفاعل بينهم، ويتسم بسهولة وبساطة الإجراءات التي تشجع على قبوله وتبنيه من قبل المنظمة. (زيان وزيان، 2005)

مستويات الإبداع:

يظهر الإبداع على مستويات مختلفة حيث إنه من الضروري التمييز بين هذه المستويات، ويمكن تصور الابداع في مستويات ثلاث كما أوردتها: (شقير، 2002)

1 . مستوى الإبداع الفردي: ويعد المستودع الأول أو قاعدة الأساس، ويبدأ في المراحل الأولى من العمر، وفيه يحاول المبدع سد الفجوة القائمة بين ما هو معروف وبين المجهول عن طريق التعبير المستقبلي أو الانطلاق الفكري والخيالي المجاوز، كرسوم الأطفال، أو محاولات العمال إيجاد حلول غير مطروحة لمسائل أو مشكلات ما تعترض مسيرتهم العلمية.

2 . مستوى الإبداع الناقد: يقوم على أساس تفكير يتجاوز التعبير الحر، حيث ينتقد أسس النظم القائمة للأشياء، ويسوق حججاً مضادة تستند إلى المنطق في رفضه، وهذا المستوى ليس أكثر من جسر يمهد الطريق نحو إبداع أكثر نضجاً وتميزاً.

3 . مستوى الإبداع الخلاق: هو بمثابة تحول كيفي لكل ما سبقه، فهو من أعلى مستويات الإبداع وأكثرها نضجاً وأصالة، فهو لا يتوقف عند مجرد تجميع ورفض النظم القائمة، بل يسعى للانطلاق منها، ومن النظم البديلة التي يتصورها المنطق في المستقبل فيتبع سبيلاً لم يطرقه أحد من قبل، ويتخذ بداية جذرية تختلف عن الحاضر وعن كل ما يتوقعه الناس.

وصنف تايلور (Taylor ،1993) الأعمال الإبداعية في خمسة مستويات هي:

1 – الإبداع التعبيري: ويعني تطوير فكرة أو نواتج فريدة بغض النظر عن نوعيتها أو جودتها، ومثال هذا النوع من الإبداع الرسومات العفوية للأطفال.

2– الإبداع المنتج أو التقني: ويشير إلى البراعة في التوصل إلى نواتج من الطراز الأول دونما شواهد قوية على العفوية المعبرة عن هذه النواتج. ومثال ذلك تطوير آلة موسيقية معروفة، أو لوحة فنية.

3- الإبداع الابتكاري: ويشير إلى البراعة في استخدام المواد لتطوير استعمالات جديدة لها دون أن يمثل ذلك أسهاماً جوهرياً في تقديم أفكار أو معارف أساسية جديدة، ويتميز

هذا المستوى من الإبداع بأنه غالباً ما يخضع لمعايير ومواصفات تحددها عادةً دوائـر تسجيل براءات الاختراع التي تشترط أن يكون العمل غيـر مـسبوق ونافعـاً، مثـل ابتكارات أديسون وماركوني وبل.

4- الإبداع التجديدي: ويشير إلى القدرة على اختراق قوانين ومبادئ أو مدارس فكريـة ثابتة وتقديم منطلقات وأفكار جديدة كتلك التي قدمها يونغ وأدلر في نظرياتهما المبنيـة على سيكولوجية فرويد، أو ما قدمه كوبرنيكس من اضافات جوهريـة فـي توسـيعه لنظرية بطليموس في علم الفلك واعادة تفسيرها.

5 – الإبداع التخيلي: وهو أعلى مستويات الإبداع وأندرها، ويتحقق فيه الوصـول إلـى المبدأ أو نظرية أو افتراض جديد كلياً، ويترتب عليـه ازدهـار أو بـروز مـدارس وحركات بحثية جديدة، كما يظهر ذلك في أعمال آينشتاين وفرويد في العلوم، وبيكاسو ورايت في الفنون. (جروان، 2013)

معوقات الابداع:

إن الإبداع يعد أحد اشكال التغيير والتطوير للأحسن؛ لذلك تواجـه عمليـة الإبـداع معوقات تساعد على عدم تنميته وتشجيعه، بل التقليل من دوره في تفعيل الأنشطة المختلفة في الوزارات. وواقع الحال يقول إن الأمم المتقدمة تختار المبدعين وتكفلهم وتـذلل لهـم كافة المصاعب لحثهم على الإبداع، ولا تألوا جهداً في الإنعام عليهم بالغالي والنفيس.

ويجب أن نعي جيداً أن الابداع لا يتطور ويزدهر في اجواء يسودها التسلط والقهر والاستبداد، ومن هنا نجد اهتمام الباحثين في التطرق لهذا الموضوع في كتاباتهم وأبحاثهم.

وتتنوع المعوقات التي تحد من الإبداع، فقد حـدد. (العنـزي، 2006)، معوقـات الإبداع الإداري على النحو التالي:

1 . معوقات شخصية: وتضم معوقات استراتيجية ترتبط بالعجز عن الرؤيـة فـي حـل المشكلات، ومعوقات نابعة من التقيد بالقيم والتقاليد السائدة، ومعوقات إدراكية غير مطابقة للصورة الواقعية للأشياء والكائنات.

2 . معوقات اجتماعية أو ثقافية: وأهمها الالتزام والامتثال الأعمى للتقاليد والأعراف وما يرغب به المجتمع.

3 . معوقات نفسية أو عاطفية: كالخوف وعدم الثقة بالنفس، وعدم تحمل المسؤولية، مما يحد من القدرات الإبداعية.

4 . معوقات تنظيمية: وتضم التمسك بالأنماط المألوفة، والإفراط في مكافأة الناجح، والاعتماد المفرط على الخبراء، والخوف من الفشل.

وقد أسند(**عارف،2001**) معوقات السلوك الإبداعي في المنظمات إلى عدة عوامل وعد سوء المناخ التنظيمي السائد أحد هذه المعوقات، حيث كانت على النحو التالي:

1 – مقاومة الجهات الإدارية وعدم رغبتها في التغيير الذي ترى فيه تغيير الوضع الذي اعتادت عليه زمناً طويلاً.

2 – الالتزام الحرفي بالقوانين والتعليمات والإجراءات مما يعكس حالة من الجمود في العمل.

3 – عدم ثقة بعض المديرين بأنفسهم مما يجعلهم يحرصون على إبقاء الأمور مركزة في أيديهم بحيث يحتكرون حق إصدار القرارات، ولا يعطون أي فرصة للمشاركة من قبل العاملين في المنظمة.

4 – سوء المناخ التنظيمي ممثلاً بالعلاقات السائدة في الجهاز الإداري وبنمط الإشراف وأسس الترقية ونظم التقييم والحوافز.

5 – عدم وجود قيادة إدارية في المستوى المطلوب حيث ينعكس ذلك على الاداء وعلى أسس التقييم مما يولد إحباطاً لدى العاملين.

6 – ازدواجية المعايير المتبعة بالتنظيم، حيث إن المعايير متذبذبة في أسس الترقية والتقدم فنجدها أحياناً تستند إلى الكفاءة وأحيانا أخرى إلى المحسوبيات والواسطة.

7 – العقاب على التساؤل والاستكشاف.

كما حددت تشاندان **(Chandan,1994)** المعوقات التي تحول دون تنمية القدرات الإبداعية للأشخاص على النحو التالي:

1 – التقييم المتوقع والتقييد: فالأشخاص المبدعون لا يستطيعون العمل تحت الخوف مـن تقييم إنجازاتهم، وتحت القيود وعدم الحرية.

2- المراقبة والإشراف: فالأشخاص الذين يشعرون بأن أعمالهم مراقبة تكـون قـدراتهم الإبداعية أقل وعطاؤهم أقل ايضاً.

3 – عدم المكافأة والتقدير: الأشخاص الذين يرون أن إبداعاتهم لا يـتم تقـديرها يكـون عطاؤهم أقل.

4- المنافسة والمزاحمة: الأشخاص المبدعون الذين يشعرون بأنهم مهددون ومـستهدفون بشكل مباشر، ومزاحمون من قبل الآخرين داخل المنظمة يكون عطاؤهم أقل.

وفي دراسة قام بها (القحطاني) بهدف تحديد المعوقات التنظيمية للإبداع عند موظفي التطوير الإداري بالأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية. توصل إلى أن أكثـر معوقات الإبداع الإداري لدى إدارات التطوير الإداري في مجتمع الدارسة كانت:

1 – غياب دعم القيادات الإدارية.

2 – جمود القيم والمفاهيم التنظيمية.

ثم جاءت محددات ضغوط العمل، وانعدام الحوافز بدرجة أقل تأثيراً علـى عمليـة الإبداع لدى العاملين. (القحطاني، 2002)

ومما سبق يرى الباحث أن اهم العوامل التي تساعد في التغلب على معوقات السلوك الإبداعي في مراكز الوزارات هى كالتالي:

1. تعزيز الثقة بالنفس لدى العاملين، وشحذ الهمم وتشجيعهم.
2. التغلب على التفكير النمطي المقيد بالعادة.
3. العمل في مناخ حر يسمح بالرآي والرآي الأخر.
4. اعطاء العاملين الفرص المناسبة والظروف الملائمة حتى يستطيع الفرد التعبير عن ابداعه بسهولة.

آليات تعزيز السلوك الإبداعي:

تستطيع الوزارات والمراكز أن تتبنى العديد من الآليات التي يمكن من خلالها تنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين؛ وذلك لأن الإبداع شيء يمكـن للتـدريب والتطـوير أن يكوناه ويصقلاه ويوجهاه الوجهة الملائمة، ولعل أهم ما يمكن للمنظمة أن تفعله في هـذا المجال هو تهيئة المجال المناسب للأفكار الجديدة، وان يكون المديرون والرؤسـاء قـدوة للعاملين في التفكير المتجدد وتشجيع التنافس بين المرؤوسين، هذا بالإضافة إلـى تـوفير الأساليب التدريبية للعاملين من قبل المنظمة. (جواد، 2010)

وقد تم الاشارة إلى عدة ممارسات تساعد في تنمية الإبداع، ملخصة بالآتي:

1- تشجيع العاملين على طرح الأفكار والاستماع إليها واحترامها.

2- إيجاد قنوات اتصال فعالة تسمح بتبادل المعلومات بين الأفراد.

3 - التركيز على الأهداف العامة للتنظيم وعدم إعطاء الأمور الإجرائية اهتماماً أكثر مما تستحق.

4- تشجيع التنافس بين العاملين لدفعهم نحو التوصل إلى افكار إبداعية جديدة.

5- تقديم الدعم المادي والمعنوي للمبدعين ومشاريعهم.

6- دراسة الأفكار الجديدة جيداً والاهتمام بها وتطبيق المفيد منها. (العميان، 2002)

تتجه معظم اساليب تنمية القدرات الإبداعية إلى التدريب على توليد الأفكار وتنـشيط العمليات المعرفية المختلفة التي تقوم عليها عملية الإبداع إلى جانب التركيزعلى بعـض سمات الشخصية التي لو تم تنميتها سوف يؤدي ذلك إلى تنمية وزيادة صفة الإبداع عنـد هذه الشخصية، مع التركيز أيضا على المشاركة والعمل الجماعي داخل المنظمات لما له من اكبر الأثر في الناتج الإبداعي التنظيمي.(King &Anderson,2003)

ويرى الباحث أن آليات تعزيز الإبداع تبدأ من خلال التغلب على معوقات الإبـداع والحد منها عن طريق خلق مناخ تنظيمي مناسب يساعد العاملين على ابتكار افكار جديدة، وذلك بتهيئة الموارد والمعرفة لتسهيل تبادل المعلومات، وتعزيز الثقـة بـالنفس لـديهم، واعتماد الأفراد على الأسلوب العلمي في التحليل والتخطيط بمساعدة مدرائهم لحثهم على

التطويروالتجديد من خلال برامج تدريبيه ووضع نظام حوافز يضمن تشجيع الأفراد على الابتكار والإبداع.

أبعاد السلوك الإبداعي:

حسب النموذج الذي قدمه (klesen,street,2001) فقد حدد خمسة أبعاد أساسيه للسلوك الإبداعي وهي: (ابو تايه، 2003)

1- استكشاف الفرص: وهو السلوك الفردي الذي يهتم باكتشاف الفرص الإبداعية بهـدف التعلم والاستفادة منها.

2- الحركية الفكرية: وهو السلوك الموجه نحو خلق الأفكار الجديدة والمبادرات التي تهتم بالتغيير في المنظمة.

3- الاختبار العلمي: وهو السلوك الذي يعنى بالتحقيق بالوسائل العلميـة مـن الأفكـار والحلول والأداة الإبداعية المطروحة.

4- التحدي: وهو السلوك المتعلق بعمليات الإبداع الأساسية وذلـك بملاحظـة الأفكـار والحلول الإبداعية الكامنة وتحريكها وتحمل المخاطرة في سبيل دعمها.

5 - التطبيق: وهو السلوك الذي يتضمن إدخال الإبداع وتطبيقه ومتابعته والتأكد من أنـه اصبح جزءًا لا يتجزأ من العملية التنظمية والإنتاجية.

وأشار إتلي وأوكيف (Ettlie &Okeefe,1982) إلى أن أهم الأبعاد التي تعمـل علـى تنمية وتطوير السلوك الإبداعي للعاملين هى:

1- القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات: أي قدرة الفرد على اتخاذ القرارات بشأن المشاكل التي يمر فيها بالوقت المناسب، بالإضافة إلى الإمكانية في تعرف المشكلات والبحث عن الحلول الابتكارية.

2- القدرة على التغيير: وتعبرعن متابعة الفرد للأفكار الجديدة وتطويرها والرغبـة فـي الدخول إلى مجالات في غير تخصصه.

3- روح المجازفة: وهى رغبة الفرد في القيام بأعمال ذات مخاطرة عالية، وتخـصيص الأموال لذلك، وحب العمل مع أفراد يمتلكون روح المجازفة.

4- سعة الاتصالات: امتلاك الفرد الحرية والرغبة في نقـل المعلومـات الـواردة مـن الآخرين وتفسيرها، وتطوير العلاقات الشخصية مع العاملين في المنظمة.

5- تشجيع الإبداع: ويعبر عن حب تعرف الأفكار الجديدة ونقدها، وتشجيع المقترحـات التي يقدمها الآخرون والابتعاد عن الروتين.

العلاقة بين أنماط الشخصية والسلوك الإبداعي:

تشير الدراسات الى وجود علاقة بين أنماط الشخصية والسلوك الإبداعي، إذ تؤكـد الأدبيات والنظريات أن دراسات أنماط الشخصية وعلاقتها بالسلوك الإبداعي تحتل مكانة مهمة في بحوث الإبداع والشخصية. (جادة وعبوي، 2006)

وتنقسم نظريات الشخصية من حيث ارتباطها بالإبداع إلى: (جروان، 2013)

1- النظريات التي تقدم نموذج الإنجاز، ومن أبرز الأمثلة عليها نظرية ماسلو في تحقيق الذات. وطبقا لهذه النظرية فإن الأفراد يسعون إلى تحقيق ذواتهم أو طاقاتهم التي من بينها الطاقة الإبداعية، وإن التعبير عن هذه الطاقات يتأثر بالمعوقات البيئية التي قـد تستمر لفترة قصيرة أو طويلة، وحالما تزول هذه المعوقات تظهر الطاقة الإبداعية.

2- النظريات التي تقدم نموذج الصراع ومن أبرزها نظرية التحليل النفسي، وترى هـذه النظرية أن الأفراد يصارعون دائماً من أجل التعبير عن غرائزهم أو دوافعهم، وأن الفرد الذي يحقق إشباعاً كاملاً لا ينمو بصورة طبيعية. وأن النمو الطبيعي يتحقـق من خلال حل الصراعات والتغلب على العقبات أو الإحباطات التـي تبـرز خـلال محاولات الفرد إشباع حاجاته، وعليه فإن الصراع ضروري للإبداع الـذي يتحقـق عندما يتسامى الفرد على دوافعه الأولية ويحول طاقاتها عن هدفها البدائي إلي هدف أسمى من الناحية الأخلاقية أو الاجتماعية.

ويؤكد كل من(جادة وعبوي) أنّه: لايمكن القول بـأن جميـع الأشـخاص الـذين يظهرون مستويات مرتفعة من الإنجاز الإبداعي أو القدرة الإبداعية سوف يمتلكون جميع سمات الإبداع، ولكن يوجد القليل من هذه السمات لدى الأفراد أصحاب المستوى العـالي من الإبداع.

وهذة السمات تتفق الدراسات بشكل كبير على أنها سمات شخصية تكون مصاحبة للمستويات المرتفعة من الإبداع وهى: (جادة وعبوي، 2006)

1- السماح بقدر معين من اليقين والغموض.

2- الثقة بالنفس.

3- التصميم على النجاح.

4- الدافع الحقيقي.

5-ألاتقليدية.

6- مستوى الذكاء فوق المتوسط.

من خلال ما سبق يرى الباحث أن الإبداع ضرورة لتميز مجتمع عن آخر وفرد عن آخر كونه يضيف شيئا مهما للمعرفة الإنسانيه، وهو ضرورة لازمة لشخصية الإنسان. وإن الإبداع ليس سمة تميز أفراداً دون غيرهم في حين أن كل ما علينا فعله هو اكتشاف القدرات الكامنة في شخصية الفرد والمهملة عن طريق معرفة الذات التي تقود إلى السيطرة على العقل والمشاعر وإطلاق الطاقات الكامنة، مما يؤدي إلى تحقيق قمة الاداء والرقي بشخصية الإنسان والمجتمع الذي نعيش فيه.

2.2 الدراسات السابقة:

أولا: الدراسات العربي:

(المعايطة، 2013) دراسة بعنوان أثر أنماط شخصية المدير في فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في المؤسسات المالية الحكومية الأردنية.

وهدفت الدراسة للتعرف على أثر أنماط شخصية المدير في فاعلية أتخاذ القرارات الإدارية ولتحقيق اهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات، وتوزيعها على المجتمع الدراسي والبالغ (298) عنصراً من مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن أنماط شخصية المديرين السائدة وفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في المؤسسات المالية الحكومية جاءت بدرجة مرتفعة. وأوصت الدراسة

بضرورة دراسة أنماط شخصية المديرين في البيئة التنظيمية، والارتقاء بهذه الانماط إلى المستويات العليا المرغوب بها؛ لما لها من أثر في فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية.

أجرت (الأحمدي، 2013) دراسةٍ بعنوان "تطوير مقاييس العوامل الخمسة الكبرى في الشخـصيه " هدفت هذه الدراسه إلى بناء مقياس (العوامـل الخمـسةٍ الكبـرى فـي الشخصية صورة قصيرةً)، وهو مقياس جديد وقصير نسبيا مكون من عشرين مفردة، بني وفق نظرية حديثة للشخصية، وتتمثل في نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وقد صيغت مفرداته بشكل يناسب عينه الدراسة من الاناث وتم التطبيق على عينـه قوامهـا (541) طالبة من طالبات جامعة طيبة، واستخرجت العوامل الخمسة الكبرى من خـلال التحليل العاملي وهي التفاني والعصبية والانبساط والانفتـاح علـى الخبـرة والوداعـة، وللتحقق من مؤشرات صدق المقياس تمت دراسة صدق المقياس باستخدام الصدق العاملي والصدق التقاربي والتمييزي، أما الثبات فقد تمت دراسته باستخدام معامل ألفـا كرنبـاخ (الاتساق الداخلي وإعادة الاختبار) وتوصلت الدراسه إلى امكانيـة اسـتخراج العوامـل الخمسة الكبرى في الشخصية، كما ان المقياس يتمتع بـدلالات صـدق وثبـات مناسـبة وملائمة لمثل هذا النوع من المقاييس مما يجعله أداة صالحه للتطبيق والاستخدام ويمكـن الوثوق بنتائجه، واوصت الدراسه بإجراء المزيد من الفحص خاصة على عينات أخرى.

أجرت (جبار، 2010) دراسة بعنوان " أثر عوامل التغيير فـي عمليـة الابـداع التنظيمي: دراسة ميدانية على موظفي الهيئة العامة للسياحة العراقية " وهـدفت إلـى التعرف على أثر عوامل التغيير في عملية الابداع التنظيمي، دراسة ميدانية لدى مـوظفي الهيئه العامة للسياحة العراقية ومن أجل تحقيق هذا الهدف تم بناء استبانة وزعـت علـى عينة بلغت (376) وجدت انها صالحة للتحليل الاحصائي، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من اهمها:

1. أن تصورات المبحوثين لأبعاد عوامل التغيير قد جاءت مرتفعة
2. وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتغيير بأبعادة مجتمعـة (الهيكـل التنظيمـي، المهـام والواجبات، الموارد البشرية، والتكنولوجيا المتقدمة) على الإبداع التنظيمي.

3. وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتغيير بأبعـاده مجتمعـة (الهيكـل التنظيمـي، المهـام والواجبات، الموارد البشرية، التكنولوجيا المتقدمة) على الإبداع التنظيمي: القدرة على حل المشكلات، سعة الاتصال، المجازفة والمخاطرة، وتشجيع الابداع

كما اجرت (الصرايرة، 2009) دراسة بعنوان التعرف على الأنمـاط الشخـصية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الكرك ومن اجـل تحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة وتم توزيعها على عينة الدراسة البالغ عددهم (71) مديراً ومديرة وأظهرت نتائج الدراسة أن سمة الشخصية لغالبية افراد العينة هـي نمـط الانبساط على حساب نمط الانطواء، وأن سمة الشخصية لغالبية أفراد العينة هـي نمـط الاتزان على حساب نمط الانفعال، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في أنماط الشخـصية تعزى إلى (النوع الاجتماعي، والخبرة، والمؤهل العلمي)، وعدم وجود فروق ذات دلالـة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الكـرك تعزى لـ ـ (النوع الاجتماعي، الخبرة، والمؤهل العلمي)، ووجود علاقة ارتباطيـة بـين أنماط الشخصية من جهة وبين الالتزام التنظيمي من جهة اخرى لدى مـديري المـدارس الثانوية في محافظة الكرك .

واجرى (الاوسي، 2009) دراسة بعنوان " الاحتراق النفسي لدى مديري ومـديرات المدارس الثانوية وعلاقته بنمط الشخصية "وهدفت إلى التعرف على الاحتراق النفـسي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية وعلاقته بنمط الشخصية في محافظة ديـالي فـي العراق وتكونت عينة الدراسة من (80) مديرا ومديرة من مديري المـدارس الابتدائيـة والثانوية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من ابرزها: وجـود علاقـة سلبية بين الاحتراق النفسي ونمط الشخصية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية.

وقام (الحربي، 2008) بدراسة بعنوان "أثر التمكين الإداري في بلـورة الـسلوك الإبداعي لدى موظفي وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية " وهدفت إلـى معرفة أثر التمكين الإداري في بلورة السلوك الإبداعي لدى موظفي وزارة التعليم العـالي

في المملكة العربية السعودية. وتكونت عينة الدراسة من (272) موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. أن مستوى السلوك الإبداعي لدى موظفي وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية مرتفعٌ .
2. وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري (تفويض الصلاحيات، تدريب وتأهيل العاملين، الحوافز والتشجيع، حرية الاختيار) في السلوك الإبداعي لدى موظفي وزارة التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية.

واجرى (الرواشدة، 2007) دراسة بعنوان " العلاقة بين العوامل الخمس الكبرى في الشخصية وأنماط الشخصية المهنية لدى هولاند" هدفت إلى التعرف على العلاقة بين العوامل الخمس الكبرى في الشخصية وأنماط الشخصية المهنية لدى هولاند،(Holland) ولقد صممت الدراسة من أجل البحث في امكانية التنبؤ بالميول المهنية من خلال العوامل الخمس الكبرى في الشخصية، وتكونت عينة الدراسة من (915) من الطلبة الذكور والاناث في السنتين الثالثة والرابعة في جميع التخصصات في جامعة مؤتة. وتوصلات الدارسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها وجود فروق في العوامل الخمس حيث كانت الاناث أميل إلى العصابية من الذكور، والذكور أميل إلى الانفتاحية من الإناث، وبالنسبة لأنماط الشخصية المهنية كان الذكور أكثر ميلاً إلى النمط الواقعي، والنمط التقليدي، والاناث أكثر ميلا إلى النمط العقلي والنمط الفني.

أجرى (الحراحشة والهيتي، 2006) دراسة بعنوان " **أثر التمكين الإداري والدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي كما يراه العاملون في شركة الاتصالات الأردنية: دراسة ميدانية** " هدفت الى معرفة اتجاهات العاملين (مهندسين، وفنيين، وأداريين) نحو أثر أبعاد التمكين (معنى العمل والقدرة، والاستقلالية، والأثر والدعم التنظيمي) في أبعاد السلوك الإبداعي (حل المشكلات، والمبادأة و تحمل المخاطر، والتفكير الابتكاري)، كما هدفت إلى توضيح العلاقة بين طبيعة العمل وبين التمكين والدعم التنظيمي والسلوك الإبداعي. وتم توزيع (500) استبانة على العينة العشوائية، وتم دراسة وتحليل (235) استبانة. وتوصلت

الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية ايجابية بين (التمكـين الإداري والـدعم التنظيمي) على السلوك الإبداعي أقوى من الدلالة الإحصائية الايجابية التي تربط الـدعم التنظيمي بالسلوك الإبداعي، كما توصلت الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة إحـصائية بين متغير طبيعة العمل (مهندسين، وفنيين، واداريين) والتمكين الإداري والدعم التنظيمي والسلوك الإبداعي، وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع قدرات الشركة التنافسية.

اجرى (البشابشة، 2005) دراسة بعنوان "أثر مصادر ضغوط العمل فـي الـسلوك الإبداعي لدى العاملين في شركة البوتاس العربية " وهدفت إلى تحديد مصادر ضـغوط العمل (صراع الدور، وغموض الدور، ونوعية العمل، والنمو الوظيفي، والعلاقـة مـع الرؤساء، والعلاقة مع الزملاء، والظروف الشخصية للعاملين، والبيئة الداخلية لدى الافراد العاملين في شركة البوتاس الأردنية وتاثيرها في ابعاد السلوك الإبداعي (حل المشكلات، والقابلية للتغير، وروح المجازفة، وسعة الاتصال، وتشيع الابتكار) وتم استخدام اسـتبانة وتوزيعها على عينة الدراسة المكونة من (250) خضع منهـا (233) اسـتبانة للدراسـة والتحليل. وتوصلت إلى أن مستوى تصورات العاملين لمصادر ضغوط العمـل جـاءت مرتفعة، وكانت ترتيبها تنازليا (النمو الوظيفي، والعلاقة مع الرؤسـاء، ونوعيـة العمـل والبيئة الداخلية والظروف الشخصية وغموض الدور وصراع الدور وكمية العمل والعلاقة مع الزملاء)، وأن هناك علاقة ارتباطية سلبية بين مصادرضغوط العمل وابعاد الـسلوك الإبداعي. كما توصلت الدراسة إلى ان السلوك الإبداعي في الشركة كان متوسـطا وقـد احتل تشجيع الابداع المرتبة الاولى وروح المجازفة المرتبة الاخيرة كما اوصت الدراسة الى ايجاد اليه مناسة لمشاركة العاملين في مناقشة مشاكلهم وخلق مناخ تنظيمـي صـحي يساعد على خلق سلوكيات ابداعية بالاضافة إلى ضرورة تقديم الحوافز المادية والمعنوية من اجل تشجيعهم على اظهار السلوك الإبداعي.

اجرى(الشرعة والعبدا ، 2003) دراسة بعنوان"أنماط الشخصية الأساسية عنـد ايزنك وعلاقتها بالقلق والشعور بالوحدة والتحصيلوهدفت إلى الكشف عن الفروق فـي أنماط الشخصية تبعا لمتغير الجنس وتكونت عينة الدراسة من (304) طالبا وطالبة مـن

طلبة الصف الثاني الثانوي. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة سالبة دالة احصائيا بـين نمط الاتزان وسمة القلق، وعدم وجود علاقة بين نمط الاتـزان للشخـصية والتحـصيل الدراسي، ووجود علاقة سالبية بين نمط الانبساط وسمة القلق لـدى الطالبـات، ووجـود علاقة سالبة بين نمط الانطواء وسمة القلق كما توصلت إلى ان الطلاب أكثر اتزانا مـن الطالبات وان الطالبات اكثر انفعالا من الطلاب ووجود فروق في أنماط الشخصية تبعـا لمتغير الجنس في نمط الاتزان لصالح الذكور وفي نمط الانفعال لصالح الإناث.

ثانيا : الدراسات الاجنبية :

اجرت كريستين (Christensen,2014) دراسة بعنوان : " Feed back,Affect,and Creative Behavior A Multi-level Model Linking Feedback to Performance"

التغذية الراجعة، التأثير والسلوك الإبداعي. ربط النموذج المتعدد المـستويات مـع التغذية الراجعة بالأداء.

وهدفت الدراسة إلى وضع نموذج نظري مشتق من الحالات العملية وبناء النظريات لتسليط الضوء على ما هو جديد في العلاقة مابين التغذية الراجعة والأداء .

وقامت الدراسة بجسر الهوة بين مجالين رئيسين في الأدب المتعلق بالتغذية الراجعة والمتلقي السلبي والطاب الإيجابي، وقد قامت الدراسة بتطوير واختبار نموذج يعتمد على التغذية الراجعة من المشرف ومن العاملين معتمداً على النسب الإيجابية (النسبة الإيجابية مقارنة بالأثر السلبي) من اجل تمكينهم ليكونوا اكثر قدرة على الإبداع وبالتـالي تحـسين أدائهم، وقامت هذة الدراسة باختبار النموذج مستخدمة عينة من الخبراء وعينة من طلاب ماجستير ادارة أعمال خلال فترة العمل لمدة اسبوعين.

وتوصلت هذة الدراسة إلى ان السلوك الإبداعي الناتج عن النسبة الإيجابية له ارتباط هام مع آداء العاملين بشكل عام .

وقام جرباني وموسافي (Ghorbani&Mousavi,2014) بدراسة بعنـوان: "The Study impact of Consumer Personality traits on brand personality and brand loyalty " (case study :product group of Isfahan Iran Khodro)

تأثير دراسة السمات الشخصية لدى المستهلك على العلامة التجارية والولاء بهـذه العلامة. (دراسة حالة: مجموعة الانتاج في اصفهان – ايران - خودرو).

وهدفت هذة الدراسة الى تحديد العلاقة بين السمات الشخـصية لـدى المـستهلكين (العملاء) والولاء إلى هذة العلامة التجارية. تم تقديم النموذج في هذا البحـث بالاعتمـاد على نموذج (يالين) حيث تم استخدام استبانة تكونت من (30) سؤلاً وتكونت العينة مـن (150) من المستهلكين (العملاء) من منطقة خودرو الايرانيـة والتـي تـضم مجموعـة صناعية.

وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية وتم تقييمها. ان الفكرة الرئيسة من هذا البحث هو اذا ما كان هنالك علاقة بين السمات الشخصية والشخصية؟ وما اذا كان هناك علاقة بـين الهوية والولاء إلى العلامة التجارية؟

ويعد هذا البحث تطبيقا ومن احد فروع المقاييس الوصفية. حيث تم التأكيـد علـى محتوى الاستبانة من فريق الخبراء والمختصين .اعتمدت مصداقية الاستبانة على العينـة الاولية عند(77./ =∝) وتم اختبار النموذج باستخدام برمجية (LISREL) وكانـت اهـم النتائج ان هناك علاقة مباشرة وإيجابية بين الأنبساط والأثارة، والأثارة والوعي، والوعي والكفاءة، والأثارة والولاء، والكفاءة والولاء، والولاء والاخـلاص، والقـسوة والـولاء، وفرضيات اخرى تم رفضها .

وقــام تاتــشتان (Tastan,2013) بدراســه بعنــوان: ”The Influence of Partcipative Organizational Climate and Self-Leadership on Innovative Behavior and the Roles of Job Inovolvement and Proactive Personality”

تأثيرات المناخ التنظيمي التشاركي والقيادة الذاتية فـي الـسلوك الإبـداعي وادوار الانخراط الوظيفي والشخصية الاستباقية.

وهدفت الدراسة إلى معرفة تأثير المناخ التنظيمي التشاركي والقيـادة الذاتيـة فـي السلوك الإبداعي، والأخذ بعين الاعتبـار ادوار الأنخـراط فـي الوظيفـة والشخـصية الأستباقية.

حيث شملت هذه الدراسة المسحيه (400) موظف من بين (40) شـركة صـغيرة ومتوسطة التي تعمل في صناعات مختلفة في مدينة ازمير بتركيا. وتم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبانات من خلال برنامج الرزم.(spss.16) الإحـصائية للعلـوم الاجتماعية.

وتوصلت هذة الدراسة إلى النتائج التالية: أن جميع أبعاد المناخ التنظيمي التـشاركي (الدعم السياسي والاجتماعي، بيئة العمل التشاركية، الحصول على المـوارد، الحـصول على المعلومات) والقيادة الذاتية كان لها أثر في الـسلوك الإبـداعي لـدى المـوظفين. والانخراط الوظيفي والشخصية الاستباقية توسطت العلاقة والأثر بين المنـاخ التنظيمـي التشاركي والسلوك الإبداعي.

واجرى كل من فولنا وبـابيولا (Volna and papula,2013) دراسـة بعنـوان :
"Analysis of the behavior of Slovak enterprises in the context of low innovation performance"

تحليل سلوك الشركات السلوفاكية في سياق انخفاض الاداء الإبداعي وهدفت الدراسة إلى تحليل سلوك الشركات السلوفاكية من خلال الاداء الإبداعي المنخفض خـلال الفتـرة الزمنية مابين 2011-2009. عن طريق تحديد وتحليل النشاطات التي تقوم بها الشركات من خلال دراسة نوعية مستخدمة الاستبانة المهيكلة مستهدفة مدراء هذة الشركات، وقـد شملت عينة الدراسة (288) شركة من الشركات الصغيرة والمتوسـطة فـي جمهوريـة سلوفاكيا، وتم تحليل البيانات مستخدمين الاحصاء الوصفي والرسوم البيانية والمعـادلات، وتم التوصل إلى ان الشركات المبدعة حافظت على علاقات مستمرة طويلة الامـد مـع موظفيها، وحافظت على شراكات مستقرة في ميدان العمل، وان الشركات الصغيرة التـي كان لها علاقات عمل متغيرة وكان تركيزها على سلسلة التزويد فقط، لـم تكـن ضـمن الشركات المبدعة.

اجـرى بـراور (Brewer,2012) دراسـة بعنـوان: Gender Role, Director personal style and conflict Management styles

"الجنس ونمط شخصية المدير وأنماط أدارة الصراع" .

أجريت هذه الدراسه في جنوب استراليا لأختبار العلاقه بين دور الجنس ونمط شخصية المدير وسلوك أدارة الصراع للذكور والاناث في ثلاث منظمات متشابهة، وشملت الدراسة عينه من(118) فرداً وبمقارنة الدور وجد أن دور الاناث سجل درجة أعلى في نموذج التجنب للصراع بينما وجد أن للذكور دوراً مسيطراً في نموذج أدارة الصراع، وسجلت الدراسه للأدارة الدنيا دوراً هاماً في الطاعه وتفادي الصراع، بينما كان للأداره العليا دوراً مهماً في نموذج أحتواء الصراع.

وفي دراسة قام بها اليس:**(Ilse, 2012) بعنوان: The impact of cognitive style on authoritarianism Based conservatism and Racism.**

النرجسة والاستجابة إلى مثيرات النفوذ، التي حاول فيها الباحث التحقق من العلاقة بين تسلطية المستجيبين وردود فعلهم تجاه نوعين من مثيرات النفوذ تتمثل بأشخاص عرضوا عليهم من ذوي النفوذ الداخلي المتمثل في الكلام الحاد المرتفع وذوي النفوذ الخارجي المتمثل بالمنزلة الاقتصادية – الاجتماعية العالية في جامعة جورج واشنطن، حيث طبقت الدراسة على (418) مديراً، وقد اشارت النتائج إلى ان المستجيبين الاكثر تسلطية كانوا أكثر أعتمادا على مثيرات النفوذ الخارجي في ادراكهم الوصفي للأشخاص بالمقارنة مع الاقل تسلطية الذين يعتمدون على مثيرات النفوذ الداخلية.

وأستنتج الباحث أن الأشخاص الأكثر تسلطية يتأثرون كثيراً في الاستدلال الذي يكونونه عن الآخرين بمثيرات النفوذ الخارجية، وإلى أن الاشخاص الاكثر تسلطية يحملون أتجاها أيجابياً نحو رموز السلطة ويظهرون ميلاً أكثر للإذعان في الاستجابة. وأن التسلطيين يطيعون رموز السلطة بدلالة أكثر من الأقل تسلطيه، وأن أستجابتهم بالخضوع تتأثر بالنرجسة، وأن الاشخاص الاكثر تسلطية يتقبلون قيم وبرامج المؤسسة بدلالة أكبر من الاقل تسلطية .

اجرى دونيجان وزملاؤهُ (Duneegan et.al, 2010) دراسة بعنوان: " perception of and innovative climate:Examining the Role of Divisional Affiliation ,work group interaction and leader subordinate Exchange

" **حول العوامل التي تؤثر في إدراك الأفراد للمنـاخ الابتكـاري الموجـود فـي المنظمة"،** وجمعت البيانات من (419) موظفاً فـي واشـنطن فـي الولايـات المتحـدة الامريكية، وقد توصلت الدراسة إلى أن نوع النشاط أو الوظيفة التي يقـوم بهـا الفـرد والعلاقة بين الزملاء في العمل ونوعية العلاقة بين الفرد والقائد هي متغيرات مستقلة ذات علاقة إيجابية بإدراك الفرد للعوامل الموجودة في مناخ العمل الـذي يحتـضن ويـشجع السلوك الابتكاري وهذه العوامل تتمثل في: حرية التصرف، عدم الاهتمام، الثنـاء علـى الفرد، التشجيع، القيود، والتنسيق. كما أظهرت الدراسة أن العلاقة بين الفرد ورئيسة كانت أكثر المتغيرات تأثيراً في إدراك الفرد لخمسة من العوامل الخاصة للمناخ الابتكاري فـي ما عدا العامل الخاص بالتنسيق بالإضافة إلى أن تأثير تفاعل العلاقات السائدة بين الزملاء مع العلاقة السائدة بين الفرد ورئيسه كان له تأثير واضح في إدراك الفرد للعوامل الـستة الخاصة بوجود مناخ العمل الذي يشجع الابتكار.

اجرى لي **(lee, 2009)** دراسه في الولايات المتحده الامريكيه بعنوان: **students personality type and Attitudes Toward Classrom Participation .**

"أنماط شخصية الطلاب وعلاقتها باتجاهاتهم نحو المشاركة الصفية"

هدفت إلى الكشف عن نمط الشخصية السائد وعلاقة أنماط الشخـصيه بأتجاهـات طلاب المرحلة الثانويه نحو المشاركه الصفية. تكونت عينه الدراسه مـن (256) طالبـاً وطالبة يدرسون في المرحلة الثانوية في مدينة نيويورك أستجابوا لأستبانه متعددة الابعـاد حول نمط الشخصية. وأظهرت نتائج الدراسة أن نمط الشخصية السائد لدى الطلبـه هـو نمط الانفعال، وبينت النتائج وجود علاقه أرتباطية دالة إحصائياً بـين نمـط الشخـصية والمشاركة الصفية التي تحقق النجاح الأكاديمي، كما بينت النتـائج أن نمـط الشخـصية الانبساطية يرتبط بمواجهة المخاطر والتحديات، بينما يتجه نمط الشخصية الانطوائي إلى الابتعاد عن المخاطر والتحديات ويحجم عن المشاركه الصفية، وبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح نمط الشخصية الانبساطي مقابـل الانطوائيـة فـي مـستوى

المشاركة الصفية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط الشخصية لصالح الـ ذكور مقابل الإناث في مستوى المشاركة الصفية.

كما قام كل من كويستر ويرنسايد((Koester & Burnside, 2009 بدراسة بعنوان:

"Climate for creativity: what to measure ? what to say about it "

حول موضوع مناخ الإبداع، ومسحت الدراسة عينة مكونة من (318) موظفاً في مصانع الولايات الغربية في الولايات المتحدة، وقد تبين ان هناك عدداً من من المعوقـات التي تحول دون حصول الإبداع في هذه المنظمات ومن بين هذه المعوقات النقد الهدام من قبل المديرين للأفكار التي يتقدم بها الأفراد، وعدم تشجيعهم على حل مشكلاتهم بطريقـة ابداعية مما دفعهم إلى الإحجام عن تقديم أي مقترحات ابداعية والتركيز بدلا من ذلك على حماية أنفسهم من الوقوع في أية أخطاء حتى لا يتعرضوا للعقاب.

واجرت ميكموران وآخـرون (McMurran,Duggan, Christopher&Hubond,

(2007 دراسـة بعنـوان: **The reiationship between personality disorders and social problem solving in Adults**

"العلاقة بين نمط الشخصية وأسلوب حل المشكلات الاجتماعية عند البالغين"."

في المملكة المتحدة هدفت الكشف عن العلاقة بين نمط الشخصية وأسلوب حل المشكلات عند البالغين، واعتمدت الدراسة على عينة تم تشخيصها بانها ذات نمط شخصية مضطرب بواسطة مقياس اضطراب شخصية. تكونت عينة الدراسة من (179) فـردا مـنهم (77) ذكور و(102) اناث، تراوحت اعمارهم بين (19-22) سنة. استخدم في هـذه الدراسـة اختبار نمط الشخصية المضطرب واستبيان حل المشكلات الاجتماعية، ثم اعيـد تطبيـق مقاييس الدراسة بعد انتهاء فترة العلاج، وأظهرت نتـائج الدراسـة ان اصـحاب نمـط الشخصية العصابية والانطوائية يمارسون سلوكات لا اجتماعية حتى بعد فترة العلاج رغم تحسن أسلوب الحوار الاجتماعي لديهم، كما بينت نتائج الدراسة وجود أثـر دال للتـدخل العلاجي في تكيف الانبساطيين في العمل بشكل مستقل على حـل مـشكلاتهم الـسلوكية والاجتماعية مع وجود مدى اوسع لديهم في التعاطي مع جزئيـات المـشكلات وبينـت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الاناث في جميع ابعاد الدراسة.

اجرى فيلدر وفيلدر وديتز (Felder,Felder&Dietz,2007) دراسـه فـي ولايـه كالورينا في الولايات المتحده الامريكيه بعنوان " The Effects of Personality Type of "Engineering Students performance and attiudes"

أثر أنماط الشخصية على أداء الطلاب واتجاهاتهم ومهاراتهم في حـل المـشكلات

هدفت إلى الكشف عن العلاقه بين نمط الشخصيه وأداء الطلاب وأتجاهاتهم ومهـاراتهم في حل المشكلات. تكونت عينه الدراسه من (116) طالباً (70% ذكـور، 30% أنـاث) يدرسون في احدى المدارس الحكومية شمال ولايه كالورينا ولتحقيق هدف الدراسـه تـم تطبيق مقياس حل المشكلات، وقائمه آيزنك لأنماط الشخصيه على افراد عينه الدارسـه. كما تم استخدام قوائم الشطب لتقييم أداء الطلاب أثناء حل المشكلات. وأظهـرت نتـائج الدراسه وجود علاقه أرتباطيه داله إحصائياً بين نمط الشخصية، ومهارات حل المشكلات وأتجاهات الطلاب نحو طريقه التعامل مع المشكلات، كما بينت نتـائج الدراسـه وجـود فروق دالة إحصائياً لصالح نمط الشخصيه المتزنه في حـل المـشكلات، مقابـل نمـط الشخصيه العصابية، وأن توجهات الطلاب وآداءهم العام يكـون أفـضل عنـدما تكـون الشخصية أقل جموداً وأكثر أستنتاجاً.

اجـرى تـورفي (Turvey,2006) دراسـة بعنـوان : Influencing Employee Innovation through Structural Empowerment Initiatives

" التأثير على ابتكار العاملين مـن خـلال مبـادرات التمكـين الهيكليـة " هـدفت إلى دراسة العلاقة بين ممارسـات الإدارة ومبادراتهـا للتمكـين الهيكلـي والتمكـين النفسي وإبداع الموظف في شركة التـصنيع الاسـترالية التـي تحـوي (11) مـصنع في استراليا ومصنعاً واحداً في نيوزلنـدا وتـم توزيـع (1350) اسـتبانة علـى عينـة الدراسة وتم دراسة وتحليل (756) استبانة وتوصـلت الدراسـة إلـى وجـود علاقـة ذات دلالة إحصائية إيجابيـة بـين ممارسـات الإدارة ومبادراتهـا للتمكـين الهيكلـي (المشاركة في إتخـاذ القـرارات، ومـشاركة المعلومـات) وبـين عناصـر الإبـداع (صنع الاقتراحات وتطبيقاتها) من خلال شـعور الموظـف بزيـادة تمكينـة النفـسي.

وأوصت الدراسة بعدة ممارسات إدارية لا بد أن تتبناها المنظمات التي تشجع إبداع موظفيها مثل مشاركة العاملين بالمعلومات وعملية صنع القرارات الإدارية والاستفادة من مزايا تصميم العمل.

وقام ترودي وجفري (Trudy and jeffry ,2006) **بدراسة بعنوان :**

Maximizing Organizational Leadership Capacity For the Future: Toward a Model Of Self-Leadership,Innovation and Creativity

تحقيق حد أقصى لقدرة القيادة التنظيمية للمستقبل: نموذج للقيادة الذاتية، الابداع والابتكار.

هدفت إلى تطوير نموذج للقيادة الذاتية ودورها في الابداع والابتكار في المنظمات الصناعية الالمانية، ولتحقيق هذا الهدف قدمت الدراسة دليلا نظريا وتجريبيا للقيادة الذاتية والدعم التنظيمي وأثرة في تحقيق الإبداع والابتكار، وتوصلت الدراسة إلى أن الأفراد الذين لديهم قيادة ذاتية قوية أكثر قدرة على الإبداع والابتكار من الأفراد الذين لديهم ضعف في القيادة الذاتية، وتوصلت الدراسة ايضاً إلى أن الأفراد الذين يتلقون دعماً تنظيمياً هم أكثر قدرةً على الإبداع والابتكار من الأفراد الذين يتلقون دعماً تنظيمياً ضعيفاً، ومن ثم توصي الدراسة قيادات المنظمات تشجيع القيادة الذاتية التي تؤدي إلى تعزيز الإبداع والابتكار داخل المنظمات.

وأجرى كارولين وآخرون (Carolinel ; Danieal; Marina and Matthias,2006) **دراسة بعنوان:** “personality, aging self-preseptions,and subjective Health:mediation model”

سواء الشخصية من خلال خمسة عوامل تؤثر على الشخصية"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى دراسة مدى سواء الشخصية من خلال خمس عوامل تؤثر في الشخصية، تألفت عينة الدراسة من (360) مسن الماني كانوا بعمر (60) وقد أظهرت النتائج أن العصابية هي التي تؤثر في الصحة بشكل عام ومع ذلك الافكار السلبية المصاحبة للشيخوخة (موقف الإنسان من كونة إنساناً مسناً) هي التي تؤدي للعصابية للتأثير على

الصحة، وكما أن العصابية تؤدي إلى أحتمال أكبر لامتلاك افكار سلبية عـن الـشيخوخة وهذه الافكار هي التي تؤثر بشكل عالٍ في كبار السن .

ما يميز هذة الدراسة عن الدراسات السابقة

أن النتيجة المختلفة التي توصلت إليها هذه الدراسة عن الدراسات السابقة كانـت ان تصورات المبحوثين نحو بعد الشخصية المكافيلية كنمط من أنماط الشخصية جاء منخفضاً في مراكز الوزارات الأردنية، مما اظهر حالة مخالفة للنتيجة المتوقعه نحو هكـذا نمـط للشخصية في مراكز الوزارات.

وتميزت هذه الدراسة انها جاءت في فترة زمنية كان التركيز فيها داخل المؤسسات العلمية ومراكز البحوث واجتماعيا متفقا على أن هناك حالة من الترهـل الإداري داخـل المؤسسات ومراكز الوزارات الحكومية كسبب من أسباب تباطؤ وضعف الأداء في ظـل هكذا ظروف تكون فيها المؤسسات ومراكز الوزارات بأمس الحاجة الى كُل تعبير عـن السلوك الإبداعي بجوانبه الإيجابية كروح المبادرة وسـعة الإتـصال وتـشجيع الإبـداع ومحاربة النمط الميكافيلي المضاد للسلوك الإبداعي.

ونبهت الدراسة من خلال حصول الشخصية الميكافيلية على درجة منخفضة الى أن تصورات المبحوثين داخل مراكز الوزارات جاءت منافية للملاحظات التي تُسجل رسـميا وإجتماعيا على هذا النمط من أنماط الشخصية كنمط سلبي يؤدي الى مزيـد مـن قمـع السلوك الإبداعي لدى العاملين، أي ان هناك حالة من عدم الإعتراف لدى العينة المبحوثة عن وجود عاملين يمارسون أسلوب الغاية تبرر الوسيلة، وإسماع الموظفين مـا يـودون سماعه، والبحث عن سماع الإطراء والمجاملات، وهذا منـافي للـصورة التـي تظهـر للمؤسسات والوزارات داخل المجتمع .

وبظهور هذه النتيجة المتعلقة بالشخصية الميكافيلية بهذا الشكل فيدال ذلك على حالة من ضعف الشفافية والموضوعية لدى العاملين في مراكز الوزارات مما يساهم في إظهار صورة غير مرتبطة بالواقع ويترتب على ذلك ضعف في أي إجراء من أجل محاربة هكذا نمط لإحلال الأنماط الشخصية الإيجابية مكان النمط الميكـافيلي والـذي تـرى شـرائح

المجتمع أنه العامل الاهم في قتل السلوك الابداعي وحالات الترهـل والـضعف الإداري الموجودة داخل مراكز الوزارات الأردنية.

وتميزت هذه الدراسة كذلك عن الدراسات السابقة انها حاولت الربط بـين الأنمـاط الشخصية كجزء هام في العلوم التربوية والنفسية مع السلوك الإبداعي لدى العاملين فـي مراكز الوزارات الأردنية كعامل هام في الإدارات ومراكز العمل الرسـمية فـي علـوم الادارة، أي ربطت الدراسة بين علم النفس وعلم الأدارة لأثبات او نفي العلاقة انفة الذكر، فتعمقت الدراسة تربويا ونفسيا من خلال استخدام الأبعاد التالية (الشخـصية النرجـسية، الميكافيلية، البروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) لقياس نمط شخصية العاملين وعلـى الصعيد الإداري من خلال الأبعاد (حل المشكلات واتخاذ القرار، والقابلية للتغيير، وسعة الأتصال**،** وتشجيع الإبداع، وروح المجازفة) لقياس السلوك الإبداعي. لرصد اسـتجابات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية.

الفصل الثالث
المنهجية والتصميم

1.3 منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي تضمن مسحاً مكتبياً بالرجوع إلى المراجع والمصادر الجاهزة لبناء الإطار النظري للدراسة، والاستطلاع الميداني لجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة (الإستبانه) والتي تم بناؤها وتوزيعها على أفراد العينة وتحليلها إحصائيا للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها من اجل تحقيق أهداف الدراسة وتقديم التوصيات في ظل ما توصلت إليه الدراسة من نتائج.

2.3 مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في مراكز الوزارات الأردنية، وتم اختيار عينة عشوائية من تلك الوزارات المبينة في الجدول التالي وقد بلغ مجموع أفراد مجتمع الدراسة من الوزارات المختارة (1960) موظفاً وموظفة، وفيما يلي بيان توزع أفراد مجتمع الدراسة حسب الوزارات المختارة: المصدر تقارير شؤون الموظفين في هذة الوزارات

جدول (1)

توزع أفراد مجتمع الدراسة حسب الوزارات المختارة لسنة 2014

الوزارة	العدد
وزارة التخطيط	270
وزارة السياحة والآثار	70
وزارة المياه والري	800
وزارة الصناعة والتجارة	570
وزارة البلديات	250
المجموع	**1960**

3.3 عينة الدراسة:

تم اختيار عينة طبقية نسبية، بلغ حجمها (392) موظفاً وموظفه بنسبة(20%) مـن مجتمع الدراسة، وقد تم توزيع الاستبانات على مفردات العينة من قبل الطالب بعـد اخـذ موافقة الجهات المسؤولة في الوزارات المختارة، أعيد منها (385) استبانه، وجد أن مـا مجموعه (7) استبانات غير صالحة للتحليل الإحصائي وبذلك يكون ما مجموعـه (385) استبانه صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة (19.6%) من مجتمع الدراسة، و(98.2%) من عينة الدراسة، والجدول التالي يبين توزع أفراد عينة الدراسة حسب الوزارات المختارة:

جدول (2)

توزع أفراد عينة الدراسة حسب الوزارات المختارة

الوزارة	العدد	المسترد الصالح للتحليل الإحصائي
وزارة التخطيط	54	53
وزارة السياحة والآثار	14	14
وزارة المياه والري	160	158
وزارة الصناعة والتجارة	114	112
وزارة البلديات	50	48
المجموع	**392**	**385**

ويبين الجدول التالي خصائص عينة الدراسة:

جدول (3)

توزع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	فئة المتغير	العدد	النسبة %
العمر	30 سنة فاقل	100	26.0
	31-40 سنة	158	41.0
	41-50 سنة	92	23.9
	51 سنة فأكثر	35	9.1
الجنس	ذكر	229	59.5
	أنثى	156	40.5
المستوى الوظيفي	مدير	22	5.7
	نائب مدير	28	7.3
	رئيس قسم	70	18.2
	موظف	265	68.8
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	76	19.7
	6-10 سنوات	115	29.9
	11-15 سنة	100	26.0
	16 سنة فأكثر	94	24.4
المؤهل التعليمي	دبلوم كلية مجتمع فما دون	128	33.2
	بكالوريوس	180	46.8
	دراسات عليا	77	20.0

يتضح من معطيات الجدول السابق أن أكثر الفئات العمرية تكرارا كانت (31- 40 سنة) وشكلت ما نسبته (41.0%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، تلاها الفئة العمرية (30 سنة فأقل) بنسبة (26.0%)، ثم جاءت في المرتبة الثالثة الفئة

العمريـة (41- 50 سنة) بنسبة (23.9%)، وأخيرا شكلت الفئة العمرية (51 سنة فأكثر) ما نسبته (9.1%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

وبخصوص متغير الجنس فقد شكل الذكور(59.5%) من مجمـوع أفـراد عينـة الدراسة، في حين شكلت الإناث ما نسبته (40.5%) من مجموع أفراد عينة الدراسة. وهذا يعكس تفوق أعداد الذكور على الإناث في الوظيفة العامة في الأردن.

أما بما يتعلق بمتغير المستوى الوظيفي، فقد شكل الموظفون أعلـى نـسبة بلغـت (68.8%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، تلاهم فئة رؤساء الأقسام بنسبة (18.2%)، ثم في جاء في المرتبة الثالثة فئة نائبو المدير بنسبة (7.3%)، وأخيراً المدراء بنسبة (5.7%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

وبالنسبة لمتغير سنوات الخبرة فقد شكل ذوي الخبرة (6-10 سـنوات) مـا نـسبته (29.9%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، تلاهم ذوي الخبـرة (11-15 سـنة) بنـسبة (26.0%)، ثم ذوي الخبـرة (16 سنـة فأكثر) بنسبـة (24.4%)، وأخيـرا ذو الخبرة (5 سنوات فأكثر) بنسبة (19.7%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

وأخيراً فيما يتعلق بمتغير المؤهل التعليمي فقد شكل حملة درجة البكالوريوس مـا نسبته (46.8%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، تلاهم حملة دبلوم كلية مجتمع فما دون بنسبة (33.2%)، وأخيراً حملة درجة الدراسات العليا بنسبة (20.0%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

4.3 أداة الدراسة:

تم تطوير أداة الدراسة بالاعتماد على الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، واستشارة ذوي الخبرة والاختصاص. وتتكون من الأجزاء الآتية:

الجُزء الأول: ويتضمن المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينـة الدراسـة وتـشمل (العمر، الجنس، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة، والمؤهل التعليمي).

الجُزء الثاني: ويتضمن (25) فقرة، تقيس الفقرات (1-25) المتغير المستقل للدراسة (أنماط شخصية العاملين)، وتم الاسترشاد في بناء فقرات هذا المتغير بدراسة كل من (المعايطة، 2013؛ الاوسي، 2009 ؛ الصرايرة، 2009؛ felder,2007؛ Brewer,2012) بأبعاده (الشخصية النرجسية، الشخصية الميكافيلية، الشخصية البيروقراطية، الشخصية المبادرة، واحترام الذات).

الجزء الثالث: ويتضمن (25) فقرة تقيس الفقرات (26-50) المتغير التابع للدراسة (السلوك الإبداعي) وتم الاسترشاد في بناء فقرات هذا المتغير بدراسة كل من (جبار، 2010؛ البشابشة، 2005؛ Trudy & Jeffery,2006) بأبعاده (القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار، القابلية للتغيير، سعة الاتصال، تشجيع الابداع، وروح المجازفة).

وقد تم اعتماد تحديد أوزان فقرات الاستبانه وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (Likert) وعلى النحو الأتي: (دائماً وتمثل 5 درجات)، (غالبا وتمثل 4 درجات)، (أحياناً وتمثل 3 درجات)، (نادراً وتمثل درجتان)، (أبداً وتمثل درجة واحدة).

5.3 صدق الأداة:

تم عرض أداة الدراسة على(8) من المحكمين من أساتذة الإدارة المختصين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، (ملحق ب) للتحقق من مدى صدق فقرات الأداة، ومعرفة مدى ملائمة ووضوح وصلاحية الفقرات المستخدمة لقياس أبعاد الدراسة المستقلة والتابعة، ومدى انتماء فقرات الاستبانة للبعد الذي خصص لقياسه، وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين حيث أعيد صياغة بعض الفقرات في ضوء الملاحظات، وتم إجراء التعديلات المطلوبة بشكل يحقق التوازن بين مضامين الأداة في فقراتها حتى تظهر بصورة تخدم أغراض الدراسة الحالية.

6.3 ثبات الأداة:

تَم إستخراج معامل الإتساق الداخلي لأداة الدراسة، بالاعتماد على معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لكل متغير من متغيرات الدراسة بجميع أبعاده، وكانت قيم معامل الثبات مرتفعة وتدلل على الثبات والاتساق بين فقرات الأداة. ويبين الجدول التالي(4) قيم معامل الثبات.

جدول (4)

معامل الاتساق الداخلي لكل متغير من متغيرات الدراسة بجميع أبعاده

المتغير	البعد	الفقرات	كرونباخ ألفا
المتغير المستقل (أنماط شخصية العاملين)	الشخصية النرجسية	5-1	0.848
	الشخصية الميكافيلية	10-6	0.735
	الشخصية البيروقراطية	15-11	0.798
	الشخصية المبادرة	20-16	0.827
	احترام الذات	25-21	0.793
	المتغير المستقل ككل	**25-1**	**0.922**
المتغير التابع (السلوك الإبداعي)	القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار	30-26	0.888
	القابلية للتغيير	35-31	0.890
	سعة الاتصال	40-36	0.811
	تشجيع الإبداع	45-41	0.864
	روح المجازفة	50-46	0.860
	المتغير التابع ككل	**50-26**	**0.954**

7.3 المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، وذلك باستخدام الرزمة الإحـصائية(SPSS) (Statisticalpackage for social sciences) وتشمل مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures) وذلـك لوصف خصائص عينة الدراسة، اعتماداً على التكرارات والنسب المئوية، ومـن أجـل الإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام المتوسطات الحـسابية والانحرافـات المعياريـة، ولاختبار فرضيات الدراسة تم الاعتمـاد علـى تحليـل الانحـدار المتعـدد (Multiple Regression Analysis) وذلك للتأكد من صلاحية النموذج لاختبـار فرضـية الدراسـة الرئيسية ولمعرفة أي المتغيرات المستقلة أشد تأثيرا في المتغير التابع في هذه الدراسة.

الفصل الرابع
عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

1.4 عرض النتائج:

تَم الاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات، والتي تشمل المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع أبعاد الدراسة المستقلة والتابعة، والفقرات المكونة لكل بعد. ومع مراعاة تدرج المقياس المستخدم في الدراسة فإن قيم المتوسطات الحـسابية التي توصلت إليها الدراسة، سيتم التعامل معها على النحو التالي:

مُرتفع	مُتوسط	مُنخفض
(3.5 فما فوق)	(2.5-3.49)	(2.49 فأقل)

وبناءً على ذلك فإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات أكبر مـن (3.5) يكـون مستوى تصورات المبحوثين مرتفعاً، وهذا يعني موافقة أفراد العينة على الفقرات، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.5-3.49) فان مستوى التصورات متوسـطاً، وإذا كـان المتوسط الحسابي أقل من (2.49) يكون مستوى التصورات منخفضاً.

نتائج الإجابة عن أسئلة الدراسة:

نتائج الإجابة عـن الـسؤال الاول: مـا مـستوى تـصورات العـاملين لأنمـاط الشخـصية الـسائدة فـي مراكـز الـوزارات الأردنيـة(الشخـصية النرجـسية، والشخـصية الميكافيليـة، والشخـصية البيروقراطيـة، والشخـصية المبـادرة، واحترام الذات) من وجهة نظر المبحوثين؟

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين لأنماط الشخصية السائدة في مراكز الوزارات الأردنية

تسلسل الفقرات	اسم المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
1-5	الشخصية النرجسية	3.91	0.779	1	مرتفع
6-10	الشخصية الميكافيلية	3.15	0.814	5	متوسط
11-15	الشخصية البيروقراطية	3.55	0.753	3	مرتفع
16-20	الشخصية المبادرة	3.64	0.687	2	مرتفع
21-25	احترام الذات	3.52	0.752	4	مرتفع
1-25	**المتوسط الحسابي العام**	**3.55**	**0.591**	-	**مرتفع**

تُشير المعطيات الإحصائية في الجدول (5) إلى أن تصورات المبحوثين لفقرات أبعاد المتغير المستقل (أنماط شخصية العاملين) قد جاءت مرتفعة، وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.55)، بانحراف معياري (0.591). واحتل بعد الشخصية النرجسية المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.91)، تلاه بعد الشخصية المبادرة بمتوسط حسابي (3.64)، وجاء في المرتبة الثالثة، بعد الشخصية البيروقراطية بمتوسط حسابي (3.55)، يلي ذلك في المرتبة الرابعة بعد احترام الذات بمتوسط حسابي (3.52)، وأخيراً بعد الشخصية الميكافيلية بمتوسط حسابي (3.15). ويعود سبب رفض هذة الشخصية (الميكافيلية) لانها

متسلقة وتعد شكلاً من أشكال الانانية في الميدان المهني وشخصية تبيح اسـتخدام جميـع الوسائل للوصول لأعلى المراكز ولو على حساب الآخرين.

وفيما يلي عرض تفصيلي للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتـصورات أفراد عينة الدراسة نحو أبعاد المتغير المستقل (أنماط شخصية العاملين) بصورة منفردة:

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد الشخصية النرجسية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
1	أحب أن أكون موضـع اهتمـام مـن العاملين في دائرتي	3.92	0.964	2	مرتفع
2	أرغب بان أوصف بأنني قوي الشخصية من قبل زملائي في العمل	3.88	0.989	3	مرتفع
3	أحرص أن أكون صاحب عادات حسنة ومرغوب فيها	4.16	0.967	1	مرتفع
4	أرغب بأن أكون موضع ومحط اهتمـام الجميع في العمل	3.77	1.065	5	مرتفع
5	أشعر بأنني متميز ومبدع في عملي دائماً	3.83	0.954	4	مرتفع
-	**المتوسط الحسابي العام**	**3.91**	**0.779**	-	**مرتفع**

تظهر نتائج الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لتصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد الشخصية النرجسية قـد بلـغ (3.91) بـانحراف معيـاري (0.779) ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتلت الفقرة رقـم (3) (احـرص أن أكـون

صاحب عادات حسنة ومرغوب فيها) المرتبة الأولى، وجاءت الفقرة رقم (4) (ارغب بأن أكون موضع ومحط اهتمام الجميع في العمل) في المرتبة الأخيرة.

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد الشخصية الميكافيلية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
6	أحاول الحصول على الإطراء من وقت لآخر من قبل العاملين	3.37	1.051	2	متوسط
7	أرى فن معاملة الآخرين محاولة لقول ما يريدون سماعة	3.34	1.119	3	متوسط
8	اشعر أن الثقة العمياء بأي شخص معناها البحث عن المتاعب	3.52	1.116	1	مرتفع
9	أعتقد أن يخشاني الناس أفضل من أن يحبوني	2.78	1.266	4	متوسط
10	أنجز عملي من خلال تطبيق الغاية تبرر الوسيلة	2.72	1.287	5	متوسط
-	**المتوسط الحسابي العام**	**3.15**	**0.814**	-	**متوسط**

تظهر نتائج الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لتصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد الشخصية الميكافيلية قد بلغ (3.15) بانحراف معياري (0.814) ويمثل درجة تقدير متوسطة، وقد احتلت الفقرة رقم (8) (اشعر أن الثقة العمياء بأي شخص معناها البحث عن المتاعب) المرتبة الأولى، وجاءت الفقرة رقم (10) (أنجز عملي من خلال تطبيق الغاية تبرر الوسيلة) في المرتبة الأخيرة.

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد الشخصية البيروقراطية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
11	أرغب بالتمسك بحرفيه النظام لانجـاز مهام العمل	3.49	1.003	3	متوسط
12	أحرص أن أكون ذو وعي مهني عنـد التعامل مـع القـوانين بحـسب فهـم مضمونها	3.72	1.022	1	مرتفع
13	أكون مطواعاً عند مواجهـة الرؤسـاء ضمن نظام السلطة الإدارية	3.47	1.010	4	متوسط
14	أحرص على أهميه الوقت كونه عنصرا اقتصاديا يجب استثماره بطريقه جيده	3.67	1.010	2	مرتفع
15	أتدخل بـشكل مباشـر وسـريع لحـل المشكلات أثناء الاجتماعات	3.41	1.017	5	متوسط
-	**المتوسط الحسابي العام**	**3.55**	**0.753**	-	**مرتفع**

تظهر نتائج الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لتصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد الشخصية البيروقراطية قد بلغ (3.55) بـانحراف معيـاري (0.753) ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتلت الفقرة رقم (12) (احرص أن أكـون ذو وعي مهني عند التعامل مع القوانين بحسب فهم مضمونها) المرتبة الأولى، وجاءت الفقرة رقم (15) (أتدخل بشكل مباشر وسريع لحل المشكلات أثناء الاجتماعات) فـي المرتبـة الأخيرة.

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد الشخصية المبادرة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
16	ابقى دائما في حالة يقظة ونشاط ذهنـي وجسمي قدر الإمكان لتقديم أي مساعدة يحتاجها زملائي	3.86	0.808	1	مرتفع
17	اسبق الآخرين عند تقـديم أفكـاري و أنجاز مهام عملي	3.58	0.848	3	مرتفع
18	أكثر من التوقع من خلال التفكير المسبق في إطار " ماذا سيحدث لو"	3.58	0.941	4	مرتفع
19	ابحث عن المهام الصعبة لاتحدى فيها نفسي لانجازها	3.52	0.941	5	مرتفع
20	أتحلى دائما بالمرونة الكافية لأتمكن من التكيف مع المواقف المتغيرة	3.66	0.932	2	مرتفع
-	**المتوسط الحسابي العام**	**3.64**	**0.687**	-	**مرتفع**

تظهر نتائج الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لتـصورات العـاملين فـي مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد الشخصية المبادرة قد بلغ (3.64) بانحراف معيـاري (0.687) ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتلت الفقرة رقم (16) (ابقى دائما في حالـة يقظة ونشاط ذهني وجسمي قدر الإمكان لتقديم أي مساعدة يحتاجهـا زملائـي) المرتبـة الأولى، وجاءت الفقرة رقم (19) (ابحث عن المهام الصعبة لاتحدى فيها نفسي لانجازها) في المرتبة الأخيرة.

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد احترام الذات

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
21	أحب ذاتي ولكنني لا أتباهى بنفسي	3.62	1.066	2	مرتفع
22	يمكنني أن أعترف بأخطائي	3.59	1.024	3	مرتفع
23	يمكنني أن اخبر الآخرين عن نقاط قوتي وضعفي	3.14	1.054	5	متوسط
24	أشعر بمشاعر طيبه إزاء ما يحققه الآخرون من انجازات	3.65	0.943	1	مرتفع
25	أرحب بالنقد البناء	3.58	1.010	4	مرتفع
-	**المتوسط الحسابي العام**	**3.52**	**0.752**	-	**مرتفع**

تظهر نتائج الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لتصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد احترام الذات قد بلغ (3.52) بانحراف معياري (0.752) ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتلت الفقرة رقم (24) (أشعر بمشاعر طيبه إزاء ما يحققه الآخرون من انجازات) المرتبة الأولى، وجاءت الفقرة رقم (23) (يمكنني أن اخبر الآخرين عن نقاط قوتي وضعفي) في المرتبة الأخيرة.

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني: ما مستوى تصورات العاملين في المؤسسات العامة لأبعاد السلوك الإبداعي (القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار، القابلية للتغيير، سعة الاتصال، تشجيع الإبداع، روح المجازفة)؟.

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين لأبعاد السلوك الإبداعي السائدة في مراكز الوزارات الأردنية

تسلسل الفقرات	اسم المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
26-30	القـدرة علـى حـل المـشكلات واتخـاذ القرار	3.56	0.795	2	مرتفع
31-35	القابلية للتغيير	3.54	0.829	3	مرتفع
36-40	سعة الاتصال	3.37	0.752	5	متوسط
41-45	تشجيع الإبداع	3.67	0.775	1	مرتفع
46-50	روح المجازفة	3.47	0.786	4	متوسط
26-50	**المتوسط الحسابي العام**	**3.52**	**0.674**	-	**مرتفع**

تُشير المعطيات الإحصائية في الجدول (11) إلى أن تصورات المبحوثين لفقـرات أبعاد المتغير التابع (السلوك الإبداعي) قد جاءت مرتفعة، وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.52)، بانحراف معياري (0.674). واحتل بعد تشجيع الإبداع المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.67)، تلاه بعد القدرة على حل المشكلات واتخاذ القـرار بمتوسـط حـسابي (3.56)، وجاء في المرتبة الثالثة، بعد القابلية للتغيير بمتوسط حسابي (3.54)، يلي ذلـك في المرتبة الرابعة بعد روح المجازفة بمتوسط حسابي (3.47)، وأخيراً بعد سعة الاتصال بمتوسط حسابي (3.37).

وفيما يلي عرض تفصيلي للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتـصورات أفراد عينة الدراسة نحو أبعاد المتغير التابع (السلوك الإبداعي) بصورة منفردة:

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
26	أحاول اكتشاف المشاكل بهدف حلها في دائرتي	3.65	0.927	1	مرتفع
27	أرغب في العمل مع فرق مكلفة بحـل المشاكل المعقدة التي تواجه دائرتي	3.55	0.973	4	مرتفع
28	أحاول تحديـد درجـة الغمـوض فـي المواقف التي تواجهني عند أداء مهامي في دائرتي	3.59	0.928	2	مرتفع
29	أسعى دائماً للمشاركة في حل المشكلات التي تعيق الآخرين في أنجاز أعمالهم	3.56	0.994	3	مرتفع
30	أسعى لأكون المبادر الأول فـي حـل المشاكل وتطبيق الحلول	3.46	0.962	5	متوسط
-	**المتوسط الحسابي العام**	**3.56**	**0.795**	-	**مرتفع**

تظهر نتائج الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لتصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات قد بلـغ (3.56) بانحراف معياري (0.795) ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتلت الفقـرة رقـم (26) (أحاول اكتشاف المشاكل بهدف حلها في دائرتي) المرتبة الأولى، وجاءت الفقـرة رقـم (30) (أسعى لأكون المبادر الأول في حل المشاكل وتطبيق الحلول) في المرتبة الأخيرة.

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد القابلية للتغيير

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
31	أقوم بإيجاد طرق جديدة في تنفيذ العمل المناط بي	3.57	0.998	1	مرتفع
32	أمتلك القدرة على تطوير طريقة العمـل في دائرتي	3.53	0.949	3	مرتفع
33	أحرص على تقديم فكرة بطريقة جديدة	3.53	1.010	4	مرتفع
34	أحاول دائما الابتعاد عن الـروتين فـي ممارستي لأعمالي	3.50	1.006	5	مرتفع
35	أشجع الآخرين على تقـديم مقترحـات وأساليب جديدة في العمل	3.54	1.020	2	مرتفع
-	**المتوسط الحسابي العام**	**3.54**	**0.829**	-	**مرتفع**

تظهر نتائج الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لتصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد القابلية للتغيير قد بلغ (3.54) بـانحراف معيـاري (0.829) ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتلت الفقرة رقم (31) (أقوم بإيجاد طرق جديدة في تنفيذ العمل المناط بي) المرتبة الأولى، وجاءت الفقرة رقم (34) (أحاول دائما الابتعـاد عـن الروتين في ممارستي لأعمالي) في المرتبة الأخيرة.

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد سعة الاتصال

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
36	أبذل جهد واضح من اجل توسيع مجال اتصالاتي خارج دائرتي	3.41	0.981	3	متوسط
37	أحاول الحصول على الأعمـال التـي احتاجها في عملي من خلال علاقـاتي الشخصية مع الآخرين	3.39	0.997	4	متوسط
38	لا أجد صعوبة في الحصول علـى أي معلومات تهم العمل الذي أقوم به	3.51	0.971	2	مرتفع
39	أعمل على إيجاد قنوات اتصال مفتوحة مع العاملين في الدائرة	3.52	0.952	1	مرتفع
40	أقوم بلقاءات غيـر رسـمية لمناقـشة المشاكل الخاصة بالعاملين بالدائرة	3.00	1.089	5	متوسط
-	**المتوسط الحسابي العام**	**3.37**	**0.752**	-	**متوسط**

تظهر نتائج الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لتـصورات العـاملين فـي مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد سعة الاتصال قد بلـغ (3.37) بـانحراف معيـاري (0.829) ويمثل درجة تقدير متوسطة، وقد احتلت الفقرة رقم (39) (اعمل علـى إيجـاد قنوات اتصال مفتوحة مع العاملين في الدائرة) المرتبة الأولى، وجاءت الفقرة رقـم (40) (أقوم بلقاءات غير رسمية لمناقشة المشاكل الخاصة بالعـاملين بالـدائرة) فـي المرتبـة الأخيرة.

جدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد تشجيع الإبداع

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
41	أملك قدرة الإشراف على أفراد مبدعين	3.62	0.945	4	مرتفع
42	أعمل على زيادة ثقة الأفراد بأنفسهم	3.61	0.937	5	مرتفع
43	أقدم الدعم للاقتراحات الإبداعية الجديدة	3.69	0.983	2	مرتفع
44	أسعى على تشجيع الأفـراد المبـدعين والحرص على استمرارهم بالعمل	3.68	1.000	3	مرتفع
45	أسعى للقيام بمهامي بصورة إبداعية	3.77	0.951	1	مرتفع
-	**المتوسط الحسابي العام**	**3.67**	**0.775**	-	**مرتفع**

تظهر نتائج الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لتصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد تشجيع الإبداع قد بلغ (3.67) بـانحراف معيـاري (0.775) ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتلت الفقرة رقم (45) (أسعى للقيام بمهـامي بـصورة إبداعية) المرتبة الأولى، وجاءت الفقرة رقم (42) (أعمل على زيادة ثقة الأفراد بأنفسهم) في المرتبة الأخيرة.

جدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد روح المجازفة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
46	أرغب في الانضمام إلى فريق ينجز بمبدأ المخاطرة المحسوبة	3.53	0.933	2	مرتفع
47	أمنح الوقت الكافي للعاملين لتنفيذ ومتابعة الأفكار التي تتسم بمخاطر عالية	3.51	0.974	3	مرتفع
48	أشجع الذين يخرجون عن المألوف في تنفيذ الأعمال المناطة بهم	3.48	1.021	4	متوسط
49	أكون دائما على استعداد كامل لتطبيق كل فكرة جديدة	3.54	0.973	1	مرتفع
50	أقوم بتجريب أساليب عمل جديدة رغم ما ينطوي على ذلك من مخاطرة	3.28	1.009	5	متوسط
-	**المتوسط الحسابي العام**	**3.47**	**0.786**	-	**متوسط**

تظهر نتائج الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لتصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية نحو بعد روح المجازفة قد بلغ (3.47) بانحراف معياري (0.786) ويمثل درجة تقدير متوسطة، وقد احتلت الفقرة رقم (49) (أكون دائما على استعداد كامل لتطبيق كل فكرة جديدة) المرتبة الأولى، وجاءت الفقرة رقم (50) (أقوم بتجريب أساليب عمل جديدة رغم ما ينطوي على ذلك من مخاطرة) في المرتبة الأخيرة.

اختبار فرضيات الدراسة:

قبل البدء بتطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة، تم إجـراء إختبـارات معامل تضخم التباين، والتباين المسموح به ومعامل الالتواء وذلك من اجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار وذلك على النحو التالي:

تم التأكد من عدم وجود ارتباط عال (Multicollinarity) بين المتغيرات المـستقلة باستخدام اختبار معامل تضخم التبـاين (VIF) (Variance Inflation Factor) واختبـار التباين المسموح (Tolerance) لكل متغير من المتغيرات المستقلة مع مراعاة عدم تجـاوز معامل تضخم التباين (VIF) للقيمة (10) وقيمة اختبار التباين المسموح (Tolerance) اكبر من (0.05) وتم التأكد من إتباع البيانـات للتوزيـع الطبيعـي (Normal Distribution) باحتساب معامل الالتواء (Skewness) مراعين في ذلك أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء محصورة بين (± 3)، والجدول رقم (17) يبين نتائج هـذه الاختبارات:

جدول (17)

إختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء

المتغيرات المستقلة	معامل التباين VIF	التباين المسموح Tolerance	الالتواء Skewness
الشخصية النرجسية	2.152	0.465	0.355-
الشخصية الميكافيلية	1.381	0.724	0.306
الشخصية البيروقراطية	2.614	0.382	0.074-
الشخصية المبادرة	2.261	0.442	0.138-
احترام الذات	2.034	0.492	0.127

نلاحظ أن قيم الاختبار معامل تضخم التباين (VIF) لجميع أبعاد المتغير المـستقل تقل عن (10) وتتراوح ما بين (1.381- 2.614)، وأن قيم اختبار التباين المسموح بـه (Tolerance) تراوحت ما بين (0.382- 0.724) ويعد هذا مؤشراً علـى عـدم وجـود

ارتباط عال (Multicollinarity) بين أبعاد المتغير المستقل. وقد تم التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي باحتساب معامل الالتواء (Skewness) حيث كانت القيم واقعة بين (± 3)، كما تم التأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضيات الدراسة.

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في السلوك الإبداعي

جدول (18)

نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية

المصدر	معامل R^2	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار	0.687	120.131	5	24.026	***166.097**	**0.000**
الخطأ		54.823	379	0.145		
الكلي		174.953	384			

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).**

تُشير النتائج الإحصائية في الجدول (18) إلى صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، لأبعاد أنماط شخصية العاملين (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في السلوك الإبداعي اعتماداً على قيمة (F) المحسوبة البالغة (166.097) عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.000$) وهي معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). كما تبين النتائج الإحصائية في الجدول ذاته أن أبعاد الشخصية كمتغير مستقل تفسر ما مقداره (68.7%) من التباين في المتغير التابع (السلوك الإبداعي)، وهي قوة تفسيرية مرتفعة تعكس درجة مقبولةً من قوة واستقرار نموذج الدراسة.

جدول (19)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أنماط شخصية العاملين بأبعادها المختلفة في السلوك الإبداعي

أبعاد شخصية العاملين	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
الشخصية النرجسية	0.138	0.037	0.159	**3.772***	**0.000**
الشخصية الميكافيلية	0.019	0.028	0.023	0.677	0.499
الشخـــــــصية البيروقراطية	0.226	0.042	0.252	**5.421***	**0.000**
الشخصية المبادرة	0.369	0.042	0.376	**8.694***	**0.000**
احترام الذات	0.148	0.037	0.164	**4.008***	**0.000**

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).**

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (19) ومـن متابعـة معـاملات (Beta)، واختبار (t) أن أبعاد المتغيـر المـستقل (الشخـصية النرجـسية، الشخـصية البيروقراطية، الشخصية المبادرة، واحترام الذات) على التوالي ذوات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (السلوك الإبداعي) بدلالـة وارتفاع قيم (t) المحسوبة الظـاهرة فـي الجدول السابق عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) والقوة التأثيرية الدالة إحصائياً لقيم (Beta). كما أشارت النتائج في الجدول أعلاه إلى عدم وجود أثر دال إحـصائياً لبعـد المتغيـر المستقل (الشخصية الميكافيلية) في المتغير التابع (السلوك الإبداعي).

جدول (20)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي StepWise Multiple Regression

للتنبؤ بالسلوك الإبداعي من خلال أبعاد شخصية العاملين

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
الشخصية المبادرة	0.571	**22.595***	**0.000**
الشخصية البيروقراطية	0.657	**9.738***	**0.000**
الشخصية النرجسية	0.673	**4.419***	**0.000**
احترام الذات	0.686	**3.955***	**0.000**

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).**

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعـدد التـدريجي StepWiseMultiple Regression لتحديد أهمية كل بعد من أبعاد العامل المستقل على حده فـي المـساهمة فـي النمـوذج الرياضي الذي يمثل أثر أبعاد شخصية العاملين في السلوك الإبداعي، يوضح الجدول رقم (20) ترتيب دخول أبعاد العامل المستقل في معادلة الانحدار، فقد أحتل بعـد الشخـصية المبادرة المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (57.1%) من التباين في المتغير التابع (السلوك الإبداعي)، تلاه بعد الشخصية البيروقراطية الذي فسر مع البعـد الـسابق مـا مقـداره (65.7%) من التباين في المتغير التابع (السلوك الإبداعي)، ثم جاء في المرتبة الثالثة بعد الشخصية النرجسية الذي فسر مع البعدين السابقين ما مقدراه (67.3%) من التباين فـي المتغير التابع (السلوك الإبداعي)، وأخيراً جاء بعد احترام الذات الذي فسر مـع الأبعـاد الثلاثة السابقة ما مقدراه (68.6%) التباين في المتغير التابع (السلوك الإبداعي). واعتمادا على ما تقدم يقتضي ما يلي:

1. رفض الفرضية الرئيسية الاولى جزئيا بصورتها العدمية، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد أنماط

شخصية العاملين (النرجسية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في السلوك الإبداعي.

2. قبول الفرضية الرئيسية جزئياً بصورتها العدمية فيما يتعلق ببعد نمط شخصية العاملين (الميكافيلية): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) لنمط شخصية العاملين (الميكافيلية) في السلوك الإبداعي.

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الاولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في القدرة على حل المشكلات وأتخاذ القرار كأحد ابعاد السلوك الإبداعي.

جدول (21)

نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى

المصدر	معامل R^2	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار	0.545	132.437	5	26.487	***90.837**	**0.000**
الخطأ		110.514	379	0.292		
الكلي		242.951	384			

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).**

تُشير النتائج الإحصائية في الجدول (21) إلى صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، لأبعاد أنماط شخصية العاملين (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في القدرة على حل المشكلات وأتخاذ القرار كأحد ابعاد السلوك الإبداعي اعتماداً على قيمة (F) المحسوبة البالغة (90.837) عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.000$) وهي معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). كما تبين النتائج الإحصائية في الجدول ذاته أن أبعاد الشخصية

كمتغير مستقل تفسر ما مقداره (54.5%) من التباين في المتغير التابع (القدرة على حـل المشكلات وأتخاذ القرار)، وهي قوة تفسيرية متوسطة تعكس درجـة مقبولـةً مـن قـوة واستقرار نموذج الدراسة.

جدول (22)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أنماط شخصية العاملين في القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار كأحد أبعاد السلوك الإبداعي

أبعاد شخصية العاملين	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
الشخصية النرجسية	0.147	0.052	0.144	***2.832**	**0.005**
الشخصية الميكافيلية	0.012	0.040	0.013	0.308	0.758
الشخـــــــصية البيروقراطية	0.246	0.059	0.233	***4.151**	**0.000**
الشخصية المبادرة	0.443	0.060	0.382	***7.340**	**0.000**
احترام الذات	0.087	0.052	0.082	1.665	0.097

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \le 0.05$).**

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (22) ومـن متابعـة معـاملات (Beta)، واختبار (t) أن أبعاد المتغيـر المـستقل (الشخـصية النرجـسية، الشخـصية البيروقراطية، الشخصية المبادرة) على التوالي ذوات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار كأحد أبعاد السلوك الإبداعي) بدلالـة وارتفـاع قيم (t) المحسوبة الظاهرة فـي الجدول السابق عند مستوى دلالـة ($\alpha \le 0.05$) والقـوة التأثيرية الدالة إحصائياً لقيم (Beta). كما أشارت النتائج في الجدول أعلاه إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً لبعدي المتغير المستقل (الشخصية الميكافيلية، واحتـرام الـذات) فـي المتغير التابع (القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار كأحد أبعاد السلوك الإبداعي).

جدول (23)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي StepWise Multiple Regression للتنبؤ بالقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار كأحد أبعاد السلوك الإبداع من خلال أبعاد شخصية العاملين

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
الشخصية المبادرة	**0.470**	**18.436***	**0.000**
الشخصية البيروقراطية	**0.529**	**6.935***	**0.000**
الشخصية النرجسية	**0.542**	**3.206***	**0.001**

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \le 0.05$).**

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعـدد التـدريجي StepWiseMultiple Regression لتحديد أهمية كل بعد من أبعاد العامل المستقل على حده فـي المـساهمة فـي النمـوذج الرياضي الذي يمثل أثر أبعاد شخصية العاملين في القدرة على حل المـشكلات واتخـاذ القرار كأحد أبعاد السلوك الإبداعي، يوضح الجدول رقم (23) ترتيب دخول أبعاد العامل المستقل في معادلة الانحدار، فقد أحتل بعد الشخصية المبادرة المرتبة الأولى وفـسر مـا مقداره (47.0%) من التباين في المتغير التابع (القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار)، تلاه بعد الشخصية البيروقراطية الذي فسر مع البعد السابق ما مقـداره (52.9%) مـن التباين في المتغير التابع (القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار)، ثم جاء في المرتبـة الثالثة والأخيرة بعد الشخصية النرجسية الذي فسر مع البعـدين الـسابقين مـا مقـدراه (45.2%) من التباين في المتغير التابع (القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار). وعليه يقتضي ما يلي:

1. رفض الفرضية الفرعية الاولى جزئيا بصورتها العدميـة وقبـول الفرضـية البديلـة التي تنص: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عنـد مـستوى الدلالـة ($\alpha \le 0.05$) لأبعـاد

أنماط شخصية العاملين (النرجسية، البيروقراطيـة، والمبـادرة) فـي القـدرة علـى حل المشكلات وأتخاذ القرار كأحد ابعاد السلوك الإبداعي.

2. قبول الفرضية الفرعية الاولى بصورتها العدمية التـي تـنص علـى: لايوجـد أثـر ذو دلالة إحصائية عنـد مـستوى الدلالـة ($\alpha \leq 0.05$) لنمطـي شخـصية العـاملين (احترام الذات، والميكافيلية) في القدرة على حل المـشكلات وأتخـاذ القـرار كأحـد ابعاد السلوك الإبداعي.

نتائج اختبار الفرضـية الفرعيـة الثانيـة: لا يوجـد أثـر ذو دلالـة إحـصائية عنـد مستوى الدلالـة ($\alpha \leq 0.05$) لأنمـاط شخـصية العـاملين (النرجـسية، الميكافيليـة، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في القابليـة للتغييـر كأحـد ابعـاد الـسلوك الإبداعي.

جدول (24)

نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

المصدر	معامل R^2	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار		157.442	5	31.488	***111.575**	**0.000**
الخطأ	0.595	106.960	379	0.282		
الكلي		264.402	384			

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).**

تُشير النتائج الإحصائية في الجدول (24) إلى صلاحية النموذج لاختبار الفرضـية الفرعية الثانية، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، لأبعـاد أنماط شخصية العاملين (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الـذات) في القابلية للتغيير كأحد أبعاد السلوك الإبداعي اعتماداً علـى قيمة (F) المحسوبة البالغة (111.575) عنـد مستوى دلالـة (α = 0.000) وهـي معنوية عنـد مـستوى دلالـة

(α≤ 0.05). كما تبين النتائج الإحصائية في الجدول ذاته أن أبعاد الشخـصية كمتغيـر مستقل تفسر ما مقداره (59.5%) من التباين في المتغير التابع (القابلية للتغيير)، وهي قوة تفسيرية متوسطة تعكس درجة مقبولةً من قوة واستقرار نموذج الدراسة.

جدول (25)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أنماط شخصية العاملين في القابلية للتغيير كأحد أبعاد السلوك الإبداعي

أبعاد شخصية العاملين	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
الشخصية النرجسية	0.112	0.051	0.105	**2.189***	**0.029**
الشخصية الميكافيلية	-0.058	0.039	-0.057	-1.490	0.137
الشخـــــــصية البيروقراطية	0.350	0.058	0.318	**6.021***	**0.000**
الشخصية المبادرة	0.372	0.059	0.308	**6.277***	**0.000**
احترام الذات	0.207	0.051	0.187	**4.023***	**0.000**

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05).**

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (25) ومـن متابعـة معـاملات (Beta)، واختبار (t) أن أبعاد المتغيـر المـستقل (الشخـصية النرجـسية، الشخـصية البيروقراطية، الشخصية المبادرة، واحترام الذات) على التوالي ذوات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (القابلية للتغيير كأحد أبعاد السلوك الإبداعي) بدلالـة وارتفاع قـيم (t) المحسوبة الظاهرة فـي الجدول السابق عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) والقـوة التأثيريـة الدالة إحصائياً لقيم (Beta). كما أشارت النتائج في الجدول أعلاه إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً لبعد المتغير المستقل (الشخصية الميكافيلية) في المتغير التابع (القابليـة كأحـد أبعاد السلوك الإبداعي).

جدول (26)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression

للتنبؤ بالقابلية للتغيير كأحد أبعاد السلوك الإبداعي من خلال أبعاد شخصية العاملين

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
الشخصية البيروقراطية	**0.483**	**18.927***	**0.000**
الشخصية المبادرة	**0.567**	**8.611***	**0.000**
احترام الذات	**0.590**	**4.545***	**0.000**

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).**

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي StepWiseMultiple Regression لتحديد أهمية كل بعد من أبعاد العامل المستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر أبعاد شخصية العاملين في القابلية للتغيير كأحد أبعاد السلوك الإبداعي، يوضح الجدول رقم (26) ترتيب دخول أبعاد العامل المستقل في معادلة الانحدار، فقد أحتل بعد الشخصية البيروقراطية المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (48.3%) من التباين في المتغير التابع (القابلية للتغيير)، تلاه بعد الشخصية المبادرة الذي فسر مع البعد السابق ما مقداره (56.7%) من التباين في المتغير التابع (القابلية للتغيير)، ثم جاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بعد احترام الذات الذي فسر مع البعدين السابقين ما مقدراه (59.0%) من التباين في المتغير التابع (القابلية للتغيير). وعلية يقتضي ما يلي:

1. رفض الفرضية الفرعية الثانية جزئيا، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين (البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في القابلية للتغيير كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.

2. قبول الفرضية الفرعية الثانية جزئيا التي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنمطي شخصية العاملين (النرجسية، والميكافيلية) في القابلية للتغيير كأحد أبعاد السلوك الإبداعي

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية،المبادرة، واحترام الذات) في سعة الاتصال كأحد ابعاد السلوك الإبداعي.

جدول (27)

نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

المصدر	معامل R^2	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار		106.538	5	21.308	***72.870**	**0.000**
الخطأ	0.490	110.823	379	.2920		
الكلي		217.361	384			

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).**

تُشير النتائج الإحصائية في الجدول (27) إلى صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، لأبعاد أنماط شخصية العاملين (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في سعتة الاتصال كأحد أبعاد السلوك الإبداعي اعتماداً على قيمة (F) المحسوبة البالغة (72.870) عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.000$) وهي معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). كما تبين النتائج الإحصائية في الجدول ذاته أن أبعاد الشخصية كمتغير مستقل تفسر ما مقداره (49.0%) من التباين في المتغير التابع (سعة الاتصال)، وهي قوة تفسيرية متوسطة تعكس درجة مقبولةً من قوة واستقرار نموذج الدراسة.

جدول (28)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أنماط شخصية العاملين في سعة الاتصال كأحد أبعاد السلوك الإبداعي

أبعاد شخصية العاملين	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
الشخصية النرجسية	0.045	0.052	0.047	0.872	0.384
الشخصية الميكافيلية	0.142	0.040	0.154	***3.564**	**0.000**
الشخصية البيروقراطية	0.128	0.059	0.128	***2.160**	**0.031**
الشخصية المبادرة	0.420	0.060	0.383	***6.947**	**0.000**
احترام الذات	0.155	0.052	0.155	***2.966**	**0.003**

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).**

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (28) ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (t) أن أبعاد المتغير المستقل (الشخصية الميكافيلية، الشخصية البيروقراطية، الشخصية المبادرة، واحترام الذات) على التوالي ذوات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (سعة الاتصال كأحد أبعاد السلوك الإبداعي) بدلالة وارتفاع قيم (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) والقوة التأثيرية الدالة إحصائياً لقيم (Beta). كما أشارت النتائج في الجدول أعلاه إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً لبعد المتغير المستقل (الشخصية النرجسية) في المتغير التابع (سعة الاتصال كأحد أبعاد السلوك الإبداعي).

جدول (29)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي StepWise Multiple Regression

للتنبؤ بسعة الاتصال كأحد أبعاد السلوك الإبداعي من خلال أبعاد شخصية العاملين

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
الشخصية المبادرة	**0.421**	***16.695**	**0.000**
الشخصية البيروقراطية	**0.459**	***5.179**	**0.000**
الشخصية الميكافيلية	**0.476**	***3.509**	**0.001**
احترام الذات	**0.489**	***3.112**	**0.002**

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).**

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعـدد التـدريجي Stepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل بعد من أبعاد العامل المستقل على حده فـي المـساهمة فـي النمـوذج الرياضي الذي يمثل أثر أبعاد شخصية العاملين في سعة الاتصال كأحد أبعـاد الـسلوك الإبداعي، يوضح الجدول رقم (29) ترتيب دخول أبعاد العامـل المـستقل فـي معادلـة الانحدار، فقد أحتل بعد الشخصية المبادرة المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (42.1%) من التباين في المتغير التابع (سعة الاتصال)، تلاه بعد الشخصية البيروقراطية الذي فسر مـع البعد السابق ما مقداره (45.9%) من التباين في المتغير التابع (سعة الاتصال)، ثم جـاء في المرتبة الثالثة بعد الشخصية الميكافيلية الذي فسر مع البعدين الـسابقين مـا مقـدراه (47.6%) من التباين في المتغير التابع (سعة الاتصال)، وأخيراً دخل بعد احترام الـذات الذي فسر مع الأبعاد الثلاثة السابقة ما مقدراه (48.9%) من التباين في المتغيـر التـابع (سعة الاتصال). وعلية نرى ما يلي:

1. رفض الفرضية الفرعية الثالثة جزئيا وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عنـد مـستوى الدلالـة ($\alpha \leq 0.05$) لأنمـاط شخـصية العـاملين

(البيروقراطية، المبادرة، الميكافيلية، واحترام الذات) في سعة الاتصال كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.

2. قبول الفرضية الفرعية الثالثة جزئيا التي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأنماط شخصية العاملين النرجسية في سعة الاتصال كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في تشجيع الابداع كأحد ابعاد السلوك الإبداعي.

جدول (30)

نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة

المصدر	معامل R^2	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار	0.490	112.991	5	22.598	***72.709**	**0.000**
الخطأ		117.794	379	0.311		
الكلي		230.785	384			

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).**

تُشير النتائج الإحصائية في الجدول (30) إلى صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، لأبعاد أنماط شخصية العاملين (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في تشجيع الإبداع كأحد أبعاد السلوك الإبداعي اعتماداً على قيمة (F) المحسوبة البالغة (72.709) عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.000$) وهي معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). كما تبين النتائج الإحصائية في الجدول ذاته أن أبعاد الشخصية كمتغير

مستقل تفسر ما مقداره (49.0%) من التباين في المتغير التابع (تشجيع الإبداع)، وهي قوة تفسيرية متوسطة تعكس درجة مقبولةً من قوة واستقرار نموذج الدراسة.

جدول (31)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أنماط شخصية العاملين في تشجيع الإبداع كأحد أبعاد السلوك الإبداعي

أبعاد شخصية العاملين	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
الشخصية النرجسية	0.210	0.054	0.211	***3.924**	**0.000**
الشخصية الميكافيلية	-0.072	0.041	-0.075	-1.748	0.081
الشخصية البيروقراطية	0.205	0.061	0.200	***3.364**	**0.001**
الشخصية المبادرة	0.371	0.062	0.329	***5.958**	**0.000**
احترام الذات	0.112	0.054	0.109	***2.081**	**0.038**

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).**

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (31) ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (t) أن أبعاد المتغير المستقل (الشخصية النرجسية، الشخصية البيروقراطية، الشخصية المبادرة، واحترام الذات) على التوالي ذوات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (تشجيع الإبداع كأحد أبعاد السلوك الإبداعي) بدلالة وارتفاع قيم (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) والقوة التأثيرية الدالة إحصائياً لقيم (Beta). كما أشارت النتائج في الجدول أعلاه إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً لبعد المتغير المستقل (الشخصية الميكافيلية) في المتغير التابع (تشجيع الإبداع كأحد أبعاد السلوك الإبداعي).

جدول (32)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي StepWise Multiple Regression

للتنبؤ بتشجيع الإبداع كأحد أبعاد السلوك الإبداعي من خلال أبعاد شخصية العاملين

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
الشخصية المبادرة	0.406	*16.187	0.000
الشخصية البيروقراطية	0.458	*6.046	0.000
الشخصية النرجسية	0.477	*3.732	0.000
احترام الذات	0.485	*2.473	0.014

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).**

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل بعد من أبعاد العامل المستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر أبعاد شخصية العاملين في تشجيع الإبداع كأحد أبعاد السلوك الإبداعي، يوضح الجدول رقم (32) ترتيب دخول أبعاد العامل المستقل في معادلة الانحدار، فقد أحتل بعد الشخصية المبادرة المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (40.6%) من التباين في المتغير التابع (تشجيع الإبداع)، تلاه بعد الشخصية البيروقراطية الذي فسر مع البعد السابق ما مقداره (45.8%) من التباين في المتغير التابع (تشجيع الإبداع)، ثم جاء في المرتبة الثالثة بعد الشخصية النرجسية الذي فسر مع البعدين السابقين ما مقدراه (47.7%) من التباين في المتغير التابع (تشجيع الإبداع)، وأخيراً دخل بعد احترام الذات الذي فسر مع الأبعاد الثلاثة السابقة ما مقدراه (48.5%) من التباين في المتغير التابع (تشجيع الإبداع). مما سبق نرى ما يلي:

1. رفض الفرضية الفرعية الرابعة جزئيا وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين

(النرجسية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في تشجيع الإبداع كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.

2. قبول الفرضية الفرعية الرابعة جزئيا التي تنص: على لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين (الميكافيلية) في تشجيع الإبداع كأحد أبعاد السلوك الإبداعي

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في روح المجازفة كأحد ابعاد السلوك الإبداعي.

جدول (33)

نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة

المصدر	معامل R^2	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار	0.444	105.422	5	21.084	***60.620**	**0.000**
الخطأ		131.822	379	0.348		
الكلي		237.244	384			

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).**

تُشير النتائج الإحصائية في الجدول (33) إلى صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، لأبعاد أنماط شخصية العاملين (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في روح المجازفة كأحد أبعاد السلوك الإبداعي اعتماداً على قيمة (F) المحسوبة البالغة (60.620) عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.000$) وهي معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). كما تبين النتائج الإحصائية في الجدول ذاته أن أبعاد الشخصية كمتغير

مستقل تفسر ما مقداره (44.4%) من التباين في المتغير التابع (روح المجازفة)، وهـي قوة تفسيرية متوسطة تعكس درجة مقبولةً من قوة واستقرار نموذج الدراسة.

جدول (34)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أنماط شخصية العاملين في روح المجازفة كأحد أبعاد السلوك الإبداعي

أبعاد شخصية العاملين	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
الشخصية النرجسية	0.175	0.057	0.174	***3.089**	**0.002**
الشخصية الميكافيلية	0.071	0.043	0.073	1.626	0.105
الشخـــــــصية البيروقراطية	0.200	0.065	0.192	***3.094**	**0.002**
الشخصية المبادرة	0.241	0.066	0.211	***3.657**	**0.000**
احترام الذات	0.176	0.057	0.169	***3.089**	**0.002**

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).**

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (34) ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (t) أن أبعاد المتغير المستقل (الشخصية النرجسية، الشخـصية البيروقراطيـة، الشخصية المبادرة، واحترام الذات) على التوالي ذوات تأثير دال إحصائياً فـي المتغيـر التابع (روح المجازفة كأحد أبعاد السلوك الإبداعي) بدلالـة وارتفاع قـيم (t) المحـسوبة الظاهرة فـي الجدول السابق عند مستوى دلالـة ($\alpha \leq 0.05$) والقـوة التأثيريـة الدالـة إحصائياً لقيم (Beta). كما أشارت النتائج في الجدول أعلاه إلى عـدم وجـود أثـر دال إحصائياً لبعد المتغير المستقل (الشخصية الميكافيلية) في المتغير التابع (روح المجازفـة كأحد أبعاد السلوك الإبداعي).

جدول (35)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي StepWise Multiple Regression للتنبؤ بروح المجازفة كأحد أبعاد السلوك الإبداعي من خلال أبعاد شخصية العاملين

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
الشخصية البيروقراطية	**0.345**	***14.204**	**0.000**
الشخصية المبادرة	**0.405**	***6.229**	**0.000**
الشخصية النرجسية	**0.429**	***3.952**	**0.000**
احترام الذات	**0.440**	***2.815**	**0.005**

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).**

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعـدد التـدريجي Stepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل بعد من أبعاد العامل المستقل على حده فـي المـساهمة فـي النمـوذج الرياضي الذي يمثل أثر أبعاد شخصية العاملين في روح المجازفة كأحد أبعـاد الـسلوك الإبداعي، يوضح الجدول رقم (35) ترتيب دخول أبعاد العامـل المـستقل فـي معادلـة الانحدار، فقد أحتل بعد الشخصية البيروقراطية المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (34.5%) من التباين في المتغير التابع (روح المجازفة)، تلاه بعد الشخصية المبادرة الذي فسر مـع البعد السابق ما مقداره (40.5%) من التباين في المتغير التابع (روح المجازفة)، ثم جـاء في المرتبة الثالثة بعد الشخصية النرجسية الذي فسر مع البعدين الـسابقين مـا مقـدراه (42.9%) من التباين في المتغير التابع (روح المجازفة)، وأخيراً دخل بعد احترام الذات الذي فسر مع الأبعاد الثلاثة السابقة ما مقدراه (44.0%) من التباين في المتغيـر التـابع (روح المجازفة). مما تقدم يقتضي ما يلي:

1. رفض الفرضية الفرعية الخامسة بصورتها العدمية، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأنمـاط شخـصية

العاملين (النرجسية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في روح المجازفة كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.

2. قبول الفرضية الفرعية الخامسة بصورتها العدمية التي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين (الميكافيلية) في روح المجازفة كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.

3.4 مناقشة النتائج:

فيما يلي مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. بينت النتائج أن تصورات المبحوثين لفقرات أبعاد المتغير المستقل (أنماط شخصية العاملين) قد جاءت مرتفعة ومعنى هذه النتيجة أنه لدى العاملين في مراكز الوزارات الأردنية استعدادات ودوافع ونزعات ومهارات وسمات للقدرة على التكيف في بيئة العمل وضبط النفس في مختلف المواقف، وقد احتل بعد الشخصية النرجسية المرتبة الأولى ومرد هذه النتيجة أن الكثير من العاملين في مراكز الوزارات الأردنية لديهم سمات شخصية تجعلهم قدوة للآخرين وموضع اهتمام ويبحثون عن التميز والإبداع مما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الفردي والمؤسسي، تلاه بعد الشخصية المبادرة ومعنى ذلك أن بعض المبحوثين من العاملين في مراكز الوزارات الأردنية لديهم سمات الشخصية المبادرة التي تتمثل في اليقظة والنشاط الذهني والقدرة على التفكير الإبداعي والحركة وبمرونة كافية للتمكن من التكيف مع المواقف المتغيرة في بيئة العمل، وجاء في المرتبة الثالثة، بعد الشخصية البيروقراطية وهذا يدلل على وجود موظفين ملتزمين باللوائح والتعليمات بوعي ومهنية عالية مقدرين أهمية الوقت في انجاز العمل، يلي ذلك في المرتبة الرابعة بعد احترام الذات ومرد النتيجة يعود امتلاك بعض الموظفين الشخصية الصريحة والمتمكنة بعيداً عن الغرور في غالب الأحيان قادرين على الاعتراف بالأخطاء ويقبلون النقد البناء من الآخرين من أجل التعزيز الايجابي، وأخيراً بعد الشخصية الميكافيلية ويمكن تفسير هذه النتيجة أنه في

أي منظمة أو وزارة يوجد موظفون وصوليون ويعملون على تحقيق أهـدافهم مـن خلال التسلق على أكتاف الآخرين حتى لو كانت بوسائل غير مشروعة معتمدين على قوة شخصيتهم. تلتقي النتيجة مع دراسة (المعايطة، 2013) التـي كـشفت بعـض نتائجها أن أنماط شخصية المديرين السائدة في المؤسسات المالية الحكومية الأردنيـة قد جاءت مرتفعة.

2. كما بينت النتائج أن تصورات المبحوثين لفقرات أبعاد المتغيـر التـابع (الـسلوك الإبداعي) قد جاءت مرتفعة ويعني ذلك السلوك المميز الذي يمارسـه الكثيـر مـن الموظفين في موقع العمل، وقد احتل بعد تشجيع الإبداع المرتبة الأولى ومرد هـذه النتيجة يعود إلى امتلاك بعض الموظفين في مراكز الوزارات الأردنية القدرة علـى الإشراف على موظفين مبدعين ولديهم (أي الرؤساء) القدرة على احتواء المرؤوسين وتقديم الدعم اللازم لهم للاستمرار بانجاز مهام العمل بمهنية عالية، تلاه بعد القـدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار ومعنى هذه النتيجة أن هناك موظفين أو رؤسـاء لديهم القدرة على حل مشكلات العمل بمهنية والبحث عن البدائل المناسـبة لاتخـاذ القرار في الوقت المناسب وبالسرعة الكافية، وجاء في المرتبة الثالثة، بعـد القابليـة للتغيير ومعنى ذلك أن لدى الكثير من الموظفين المرونة الكافية والقدرة على تعـديل أو تغيير طريقة العمل عن طريق تقديم اقتراحات وأساليب جديد في العمل ومساعدة الآخرين وتشجيعهم على ذلك، يلي ذلك في المرتبة الرابعة بعد روح المجازفة وهذا يشير إلى قدرة بعض الموظفين أو الرؤساء على استغلال كل فكرة جديدة وتـشجيع من يخرج عن المألوف في تنفيذ الأعمال المناطة بهم رغم ما ينطوي عليه ذلك مـن مخاطرة، وأخيراً بعد سعة الاتصال وهذا يدال على قدرة الكثيـر مـن المبحـوثين (موظفين أو رؤوساء) على استغلال علاقاتهم الشخصية بالحصول على المعلومـات الداخلية والخارجية التي تهم العمل الذي يقوم به داخل الدوائر وإبقاء قنوات الاتصال مفتوحة مع العاملين والحفاظ على لقاءات غير رسمية لمناقشة المـشاكل الخاصـة بالعاملين. وتتفق النتيجة مع نتيجة دراسة (البشابشة، 2005) التي بينت أن الـسلوك

الإبداعي في شركة البوتاس العربية كان متوسطا. ونتائج دراسة (الحربي، 2008) التي بينت إحداها أن مستوى السلوك الإبداعي لدى موظفي وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية مرتفعاً.

3. بينت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأنماط شخصية العاملين بصورة مجتمعة (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في السلوك الإبداعي، وهذا يشير إلى دور الشخصية في السلوك الإبداعي، فمن يمتلك الشخصية النرجسية والملتزم باللوائح والتعليمات ويمتلك الشخصية القوية القادرة على إدارة البشر والعمل والقادرة على المبادرة والإبداع ويقبل النقد البناء من اجل العمل، فانه بالنتيجة يمارس سلوكا مميزاً يزيد من مستوى الأداء الفردي أو المؤسسي. وبصورة منفردة تبين وجود أثر لأنماط شخصية العاملين في السلوك الإبداعي باستثناء نمط الشخصية الميكافيلية فقد تبين عدم وجود أثر لها في السلوك الإبداعي وهذا يعود إلى أن من يمارس سلوكا غير مقبول أي يسعى إلى تحقيق أهدافه الشخصية على حساب الآخرين فانه يتم مقاومة ذلك السلوك غير المقبول مما ينعكس سلبا على السلوك الوظيفي أو السلوك الإبداعي. تتفق النتيجة مع نتيجة دراسة (الصرايرة، 2009) التي بينت وجود علاقة ارتباطية بين أنماط الشخصية من جهة وبين الالتزام التنظيمي من جهة أخرى لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الكرك.

4. بينت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين بصورة مجتمعة (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار كأحد أبعاد السلوك الإبداعي، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى دور الشخصية التي تبحث عن التميز والإبداع والمبادرة والتي تتسم بالقوة والالتزام باللوائح والتعليمات وتقبل النقد البناء من اجل العمل، في القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار. وبصورة منفردة كشفت النتائج وجود أثر لأنماط شخصية العاملين في القدرة على حل المشكلات

واتخاذ القرار باستثناء نمطي الشخصية الميكافيلية واحترام الذات الذين لم يؤثرا في المتغير التابع القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار، وقد يعـود ذلـك إلـى أن الشخصية الميكافيلية غير مقبولة في غالب الأحيان في بيئة العمل ويتم مقاومتها، وان عملية اتخاذ القرار وحل مشاكل العمل تحتاج غالبا إلى الحزم ومشاركة الآخرين في عملية جمع المعلومات واختيار البديل المناسب وبسرعة كافية وتوقيت مناسب. تلتقي النتيجة مع نتيجة دراسة (Felder,Felder&Dietz,2007) التي بينت وجـود علاقـة ارتباطيه داله إحصائياً بين نمط الشخصية ومهارات حـل المـشكلات واتجاهـات الطلاب نحو طريقه التعامل مع المشكلات.

5. وتوصلـت النتائج كذلك إلى وجـود أثر ذو دلالـة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين بصورة مجتمعة (النرجسية، الميكافيليـة، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في القابلية للتغيير كأحـد أبعـاد الـسلوك الإبداعي وهذه النتيجة تدلل على أن الشخصية النرجسية التي هـي محـط اهتمـام الآخرين والقادرة على المبادرة والالتزام بالقوانين الناظمة للعمل والمبادرة والقويـة، فهي تقبل التغيير وتعديل طريقة العمل وقبول الاقتراحات المقدمـة مـن الآخـرين بخصوص أساليب جديدة في العمل. وبصورة منفردة تبين وجود أثر لأنماط شخصية العاملين باستثناء نمط الشخصية الميكافيلية التي تبين عدم وجود أثر لها في القابليـة للتغيير، وهذا يعود إلى أن الشخصية الميكافيلية يسعى من يتسم بها من الرؤوساء إلى تحقيق أهدافه الشخصية على حساب مصلحة العمل فقد لا يقبل من يتسم بها تغييـر طرق العمل إذا كانت تتعارض مع مصالحه الشخصية.

6. وبينت النتائج أيضاً وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالـة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين بصورة مجتمعة (النرجسية، الميكافيلية، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في سعة الاتصال كأحد أبعاد السلوك الإبداعي وهذا يعنـي أن العاملين في مراكز الوزارات الأردنية لديهم سمات شخصية تمكنهم من الحصول على المعلومات الداخلية والخارجية لخدمة مصلحة العمل من خلال قنوات الاتصال

مع الآخرين سواء كانت رسمية أو غير رسمية بصفة شخصية. وبـصورة منفـردة تبين وجود أثر لأنماط شخصية العاملين باستثناء نمط الشخصية النرجسية ومرد هذه النتيجة ربما يعود إلى اعتمادها على الحصول على المعلومات التي تخدم مـصلحة العمل في غالب الأحيان دون الاعتماد أو الرجوع إلى الآخرين.

7. كما توصلت الدراسـة إلى وجـود أثر ذو دلالـة إحصائية عند مستوى الدلالـة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين بصورة مجتمعة (النرجسية، الميكافيليـة، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في تشجيع الإبداع كأحـد أبعـاد الـسلوك الإبداعي، وهذا ربما يعود إلى أن العاملين في مراكز الوزارات الأردنية سواء كانوا رؤساء أو موظفين لديهم سمات شخصية تمكنهم من القدرة علـى الإشـراف علـى مرؤوسين مبدعين وقادرين على تقديم الدعم اللازم لهم للاستمرار في انجاز مهـام عملهم بصورة مبدعة. وبصورة منفردة تبين وجود أثر لأنماط شخصية العاملين في تشجيع الإبداع باستثناء نمط الشخصية الميكافيلية التي تسعى إلـى تحقيـق أهـدافها الشخصية على حساب مصلحة العمل.

8. وأخيراً كشفت النتائج عن وجود أثـر ذو دلالـة إحصائيـة عند مستوى الدلالـة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد أنماط شخصية العاملين بصورة مجتمعة(النرجسية، الميكافيليـة، البيروقراطية، المبادرة، واحترام الذات) في روح المجازفة كأحـد أبعـاد الـسلوك الإبداعي، وهذه النتيجة تدلل على أن نمط الشخصية المبدعـة والمبـادرة والقويـة والقادرة على التغيير والملتزمة باللوائح والتعليمات قادرة على الخروج عن المألوف في العمل رغم ما ينطوي على ذلك من مخاطرة. وبصورة منفردة تبـين أن جميـع أنماط شخصية العاملين قد أثرت في روح المجازفـة باسـتثناء نمـط الشخـصية الميكافيلية التي يركز من يتسم بها على تحقيق مصالحه الشخـصية علـى حـساب مصلحة العمل وعلى حساب الآخرين.

3.4 التوصيات:

اعتماداً على النتائج السابقة، يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. دراسة أنماط شخصية العاملين في مراكز الوزارات الأردنية للارتقاء بهذه الأنماط إلى المستويات العليا المرغوب بها لما لها من أثر في السلوك الإبداعي.
2. تشجيع العاملين في مراكز الوزارات الأردنية ممن يمتلكون سمات شخصية مرغوبه تمكنهم من الإدارة الذاتية التي تؤدي إلى الإبداع والابتكار داخل تلك الوزارات.
3. ضرورة تشجيع الموظفين على المشاركة بتقديم مقترحات تدعم السلوك الإبـداعي ومناقشتها معهم بهدف تحفيزهم وقبول المناسب منها في تطوير إجراءات وأساليب العمل.
4. ضرورة تقديم الحوافز المادية والمعنوية المناسبة من أجل تشجيع الموظفين علـى إظهار السلوك الإبداعي لديهم.
5. إجراء مزيد من الدراسات العلمية المماثلة لموضوع الدراسة الحاليـة فـي بيئـات ومجتمعات أخرى بغرض الاستفادة من نتائجها وتعميم توصياتها.

المراجع

أ- المراجع العربية:

أحمد، سهير كامل (2003)، **سيكولوجية الشخصية** ط1، الاسكندرية، مركز الاسكندرية للكتاب .

الاحمدي، شرف حامد (2013) **تطوير** مقاييسس العوامل الخمسه الكبرى في الشخصيه، **كليه العلوم التربويه**، جامعه طيبه المملكة العربية السعودية المجلد رقم (4)، ملحق رقم (3)

أبو اسعد، احمد عبد اللطيف **(2010)، علم نفس الشخصية،** عالم الكتب الحديث للنـشر والتوزيع، اربد، الأردن .

الاوسي، علي ابراهيم محمد (2009). الاحتراق النفسي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية وعلاقته بنمط الشخصية، **مجلة الفتح**، العدد(38)، ص ص 28- 46.

البشابشة، سامر(2005).أثر مصادر ضغوط العمل في السلوك الإبداعي لدى العاملين في شركة البوتاس العربية، **مجلة دراسات العلوم الإدارية**، مجلد 32، العـدد2ص ص 328- 352.

أبو تايه، سلطان نايف (2003)، العلاقة بين اسلوب القيادة والسلوك الإبـداعي للفـرد، **دراسات الجامعة الأردنية**، مجلد (30) عدد (2).

جبار، تغريد **(2010). أثر عوامل التغيير في عملية الابداع التنظيمي: دراسة ميدانيـة على موظفي الهيئة العامة للسياحة العراقية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الاردن .

جروان، فتحي عبدالرحمن (2013)**، الإبداع .مفهومه.معـاييره .مكوناتـه**، دار الفكـر ناشرون وموزعون، الطبعة 3، عمان .

جلادة سليم، عبوي، زيد، (2006) **أدارة الابداع والابتكار**، دار كنوز المعرفة الأردن .

جواد شوقي ناجي (2010) إدارة الأعمال: مرجع متكامل دار الحامد للنشر، عمان .

جويتا، برافين (2008)، **الابداع الإداري في القرن الحادي والعشرين**، ترجمة د.احمـد المغربي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.

أبو الحجاج، يوسف (2012)، **الشخصية الابتكارية المبدعة**، دار الكتاب العربي، ط1، دمشق، القاهرة .

الحراحشة، محمد، الهيتي، صلاح الدين، (2006) أثر التمكين الإداري والدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي كما يراة العاملون في شركة الاتـصالات الأردنيـة: دراسـة ميدانية، **مجلة دراسات العلوم الإدارية**، مجلد 33 العدد 2، ص ص 240-266

الحربي، غنيم **(2008) أثر التمكين الإداري في بلورة السلوك الإبداعي لـدى مـوظفي وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة.

حريم، حسين (2003) **السلوك التنظيمي، سلوك الافراد في المنظمات**، دار زهران للنشر والتوزيع،عمان .

حريم، حسين (2010)، **السلوك التنظيمي سلوك الافراد فـي المنظمـات**، عمـان: دار زهران للنشر والتوزيع ..

حسن، رواية (2004)، **السلوك التنظيمي المعاصر**، الدار الجامعية للنـشر والتوزيـع، الاسكندرية، مصر .

حسين، ثائر وفخرو، عبدالناصر (2002) **دليل مهارات التفكير**. الاردن: جهينة للنـشر والتوزيع .

الختاتنة، سامي محسن **(2011)، علم النفس الإداري**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .

الدهان، أميمة (1989) الإبداع والسلوك الإبداعي للعاملين في المنظمة، **مجلـة تنميـة الرافدين**، العدد 26، ص.ص 48011.

ربيع، محمد شحادة (2013)، **علم نفـس الشخـصية**، دار الميـسر للنـشر والتوزيـع والطباعة، عمان الأردن، الطبعة الاولى .

الرشيدي، سعود العود(2010) **الأنماط الشخصية لدى مديري المدارس الثانوية بمنطقة حائل التعليمية وعلاقتها بالابداع الإداري من وجهة نظرهم** .جامعه مؤتة، عمـان، الأردن.

الرواشدة، رائف عبد الوهاب (2007)، **العلاقة بـين العوامـل الخمـس الكبـرى فـي الشخصية وأنماط الشخصية المهنية لدى هولاند**. رسالة ماجستير غير منـشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

رياض، سعد (2005). **الشخصية أنواعها أمراضها فن التعامل معها**، القاهرة: مؤسـسة اقرأ للنشر والتوزيع والترجمة.

الزغول، عماد عبدالرحيم (2003)، **نظريات التعلم**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن.

زيان، كمال، وزيان حورية (2005) **تيسير المعارف والابداع في المؤسسات العربيـة، المؤتمر العلمي الرابع لكلية العلوم الإدارية والمالية**، جامعة فيلادلفيا، عمـان ص 80 .

السرحي، ابراهيم أحمد (2002)، **السلوك وبناء الشخصية بين النظريات الغربية وبـين المنظور الاسلامي**، دار الاعلام للنشر والتوزيع الامارات العربية المتحده، الطبعـة الاولى .

سفيان، نبيل صالح (2004)، **المختصر في الشخصية والارشاد النفسي**، ايتراك للنـشر والتوزيع الطبعة الاولى.

السكارنة، بلال خلف (2011)، **الابداع الإداري**، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعـة ط1، الأردن، عمان.

أبو السل، محمد شحادة **(2011) بناء مقياس لأنماط الشخصية والتحقق مـن فاعليتـة لطلبة الجامعات السورية وفق نماذج التقدير الجزئي لنظرية الاسـتجابة للفقـرة**، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

الشرعة، حسن والعبدا يوسف(2003). **أنماط الشخصية الاساسية عند ايزنك وعلاقتها بالقلق والشعور بالوحدة والتحصيل، مجلـة مركـز البحـوث التربـوي**، امعـة قطر.245- 279.

شقير، زينب محمود (2002)، **رعاية المتفوقين والموهوبين والمبدعين:** مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.

صالح، قاسم حسين **(2007) . هاملت شكسبير:** تحليل لشخصيتة ومترددة: **مجلة الأكادمية العربية المفتوحة في الدنمارك، العدد الثـاني. ص 158-171. متـوفر عبـر:** **http://www.ao-academy org/docs/academy%20magazin%202.doc**

صالح، مأمون **(2008)، الشخصية، بناؤها، تكوينها، انماطها، اضطراباتها،** اسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .

الصرايرة، سوزان حسن (2009)، **الأنماط الشخصية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لـدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الكرك.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، لكرك، الأردن

الصيرفي، محمد (2007)، **الشخصية الإدارية**، دار الوفـاء الـدنيا للطباعـة والنـشر، الاسكندرية، الطبعة الاولى.

الطويل، هاني عبد الرحمن صالح (2001)، **الادارة التربوية والسلوك المنظمي: سلوك الافراد والجماعات في النظم.** الطبعة الثالثة دار وائل للطباعـة والنـشر، عمـان، الأردن.

عارف حسين ناجي (2001) **السلوك التنظيمي**، ط1، دار يافا العلميـة، عمـان، الأردن ص87 .

عبد الخالق، أحمد محمد **(1979) استخبارات الشخـصية، الإسـكندرية**: دار المعرفـة الجامعية.

عبد الرحمن، محمد السيد**(1998) نظريـات الشخـصية**. دار قبـاء للطباعـة والنـشر والتوزيع، عمان، الأردن.

العبيدي، محمد جاسم (2011) **علم نفس الشخـصية**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الاولى.

عطية، طارق ابراهيم (2007)، **الشخصية الانسانية بين الحقيقة وعلـم الـنفس**. دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر.

العطية، ماجدة **(2003)، سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة**، دار الـشروق للنـشر والتوزيع، عمان، الأردن.

العمري، ابراهيم (1974) **السلوك الانساني**، دار الجامعات المصرية، الاسكندرية .

العميان، محمود، (2002) **السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال**، دار وائل، الأردن.

العنزي، طلاب بن رطيان (2006)، **الابداع الإداري لدى المديرين في شركة الاتصالات السعودية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الريـاض، المملكـة العربية السعودية.

الغرايبة، خالد (2003) **المعرفة الإدارية وأثرها على الابداع الإداري لـدى المـشرفين الإداريين في الشركات المساهمة العامة الأردنية في اقليم الجنوب**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة الكرك – الأردن.

القحطاني، سالم (2002) المعوقات التنظيمية للإبداع عنـد مـوظفي التطـوير الإداري بالأجهزه الحكومية في المملكة العربية السعودية، **مجلد جامعة الملك سعود**، العلوم الإدارية (2) مجلد (14)، ص ص 327-373.

القذافي، رمضان (1993). **الشخصية: نظرياتها – اختباراتهـا – وأسـاليب قياسـها**، بنغازي: دار الكتب الوطنية.

القريوتي، محمد قاسم (2009)، **السلوك التنظيمي دراسة الـسلوك الإنـساني الفـردي والجماعي في منظمات الاعمال**. ط5، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

ماهر، أحمد (2011)، **السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات**، الدار الجامعيـة للنـشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر .

المعايطة، امجد حمود (2013)، **أثر أنماط شخصية المدير في فاعلية اتخـاذ القـرارات الإدارية في المؤسسات المالية الحكومية الأردنية**. رسالة ماجستير غير منـشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

الميلادي، عبدالمنعم (2006)، **الشخصية وسماتها**، الطبعة الاولـى، مؤسـسة شـباب الجامعة، الاسكندرية، مصر.

نجم، عبود نجم (2003) "**إدارة الابتكار " المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثـة**: دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

هيجان، عبدالرحمن أحمد (1999)، **المدخل الإبداعي لحل المشكلات**، أكاديميـة نـايف العربية للعلوم الامنية الرياض، ط1.

ب- المراجع الأجنبية:

Beoree,C.George.(2002),Sigmund Freud**: Personaity theory.** File://A:\ Sigmund Freud. HTM

Blonna, Richard **. (2000) Coping with Stress in a Changing World.** Second edition . U. S. A.;McGraw-hill Companies

Brewer,N (2012), Gender Role, Director Personal style and conflict Management styles, **International Journal of Conflict Management,** vol.13, Issue 1,P.18-94.

Byrd , j.& Brown , P . (2003) **The innovation Equation** . Jossy Bass New York,.

Caroline & Danial ,& Marina, S & Matthias,K (2006) Personality ,, aging self – p-Perceptions ,and subjective Health : Mediation Model , International **journal of Aging and Human Development** ,vol . 63 , no .3 P241-257.

Chandan , j . (1994), **organizational behavior**, new York university , united state of America .

Christensen. A.L.(2014) **. Feed back,** Affect and creative Bahavior **:**Amulti – Level Model Linking Feed back to performance. Doctoral Thesis, ARIZONA STATE UNIVERSITY .U.S.A.

Cutler , Lonards, (2000) creativity : Essential to Technological innovation, **Research Teachnology Management** , Nov – dec , Vol . 43.

Daft , Richard L , and Noe , Raymond , A. (2001) . **Organizational behavior** . Bandon OR : south western publishing .

Duneegan K .J .P .Tirney & duchon , D . (2010) Perception of and innovative climate : Examining the Role of Divisional Affiliation, Work Group

interaction and leader subordinate Exchange **(IEEE) Transactions on Engineering management** .39 (3)52, 69.

Drucker, peter,f. (2001) **organization Behavior**, structure Butter worth Heinemann , oxford .

Ettlie ,J, Okeefe ,R, (1982) innovative Attitudes, values and attention in organization , **journal of management studies**, vol.19, No .2, pp 163 - 182.

Feldor , R.; Feldor , G.& Dietz , E.(2007). The Effects of Personality Type of Emgineering students performance and attitudes, **journal of Engineering Education, 91(1),3-17.**

Ghorbani.H, Mousavi.S.M.(2014). The study impact of consumer personality traits on brand personality and brand loyalty (case study : product group of Isfahan Iran khodro) **international journal of Academic Research in Business and Social sciences** vol. 4,no.1 p.p (371-385).

Goldberg, L.R.(1993). **The Structure of phenotypic personality Traits.**American Psychologist, 48(1),26-34.

Guilford, j.p.(1986) **creative talents** : their nuture, uses and devcbpment. Buffalo, new york : Bearly cimited .

Ilse Cornelis (2012) **The impact of Congnitive styles on Authoritarianism Based Conservatism and Racism**, Basic and APPlied social Psychology , Vol . 28 ,No . 1 pages 37-50

King N, and Anderson , N ,(2003), **Managing innovation and chang**, britsh library

Klesen, R, street, ch, (2001) Toward a multi – dimensional measure of individual innovative Behavior , **Journal of intellectual capital** , vol.3, pp . 284 – 296.

koester N . & Robertm . Burnside (2009) **climate for creativity: what to measure ? what to say about it ? S.S. Gryskiewicz and DA . Hills (Eds.,)**: Reading in innovation, Greensboro, Nc : center for creative leadership ,USA

Kratzer, jan . lenders ogerth,j . Engelen , jo van , H (2004), **stimnlating the potcntial**: creative performance communication in innovation team, creativity and innovation management Quarterly, march, 13 (1) 245 – 288.

Kreitner, R . and Kinicki,A. (1992) **organizational Bchavior**, second Edition,Home wood Irwin.

Kwasniewska , Joanna & necka , Edward , (2004) , perception of the climate for creativity in the work place: the Role of the level in the **organization and Gender .** Creativity and innovation management , 13 (3) 62 -75.

Lee, p . (2009) **. students' personality Type and attitudes Toward Classroom Participation.** phDThesis**.** California State University, los Angeles. USA

Macadam and McClelland ,(2002), **Individual and team –based idea generation within innovation management .**Available at:.www. mcbup.com.sited on 25-09-2004.

McMurran,M,Duggan,C.,Christopher,G.&Hubond,N**.(**2007), **The relationshi between personality disorders and social problem solving in Adults .Personality and Individual Differences** , 42 (1) ,145-155.

Paunonen, S. I & Ashton, M.C.(2001**)** Big Five Predictors of academic achievement**. journal of Research in personality,35, 78-90 .**

Rice,P.E(1992). **Human Development** . New York: Macmillan publishing Co.

Shamir, B., Eilam, G (2005), Developing Authentic Leadership in organizations : Some insights And Observations, **Journal of Organizathional Behavvior ,**vol , 22 ,pp 14 – 16.

T aylor , C.W . (1993) **various approaches to and definitions of creativity**. in R.j, sternberg (Ed) of the university of cambridge .

Tastan.S.B (2013). **The Influences of partcipative Organizational Climate and self- leadership on Innovative Behavior and the Roles of Job Involvement and proactive Personality :A survey in the context Of SMEs in Izmir.Procedia – Social and Behavioral** 75 pp.(407-419)

The New Encyclopedia britanica. (1992) vol.3. chicago ,IL :**Encyclopedia Britanica** ,inc .

Torrance, E.P.(1993), **The nature of creativity as manifest testing** . in R.j Sternberg (Ed), The nature of creativity (pp43-75) –New York :PRESS Syndicate of the University of Cambridge .

Trudy C.Diliello and Jeffery D. Haughton (2006) Maximizing Organizational Leadership capacity for the future :Toward a model of self leadership ,innovation and Creativity, **journal of managerial psychology**, vol.21,no(4)

Turvey,N (2006) Influencing Employee Innovation through Structural Empowerment Initiatives: The need to "feel" empowere unpublished Masterthesis,QueenslandUniversity of Technology

Volna,j .papula,j.(2013) **. Analysis of the behavior of Slovak enterprises in the context of low innovation performance. Procedia- social and Behavioral sciences**.99 pp.600-608.

Wallas,G.(1926) . **The art of thought** , new york : Havcounrt brace .

الملحق (أ)

الاستبانة

بسم ا   الرحمن الرحيم

أخي الفاضل .. أختي الفاضلة

السلام عليكم ورحمة ا   وبركاته .....

تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر أنماط الشخصية في السلوك الإبداعي من وجهة نظر العاملين في مراكز الوزارات الأردنية ، راجياً التلطف بتعبئة فقرات الاستبانة، بالإجابة على جميع فقراتها بدقة وموضوعية.

لاستخدام بياناتها استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة من جامعة مؤتة علماً بأن جميع المعلومات في هذة الاستبانة ستعامل بسرية وموضوعية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

شاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحث

نبيل عبد المجيد العساسفة

جامعة مؤتة – كلية ادارة الأعمال

0799200059

- **الجزء الأول:** المعلومات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة:

عند المعلومة التي تنطبق مع حالتك يرجى وضع اشارة (X) :

1 –**العمر :**30 سنة فأقل ☐ 31 – 40 سنة ☐ 41-50 ☐ 51 سنة فأكثر ☐

2 –**الجنس :** ذكر ☐ أنثى ☐

3 - **المستوى الوظيفي :** مدير ☐ نائب مدير ☐ رئيس قسم ☐ موظف ☐

4 –**سنوات الخبرة :**5 سنوات فأقل ☐ 6-10 سنوات ☐ 11-15 ☐ 16 فأكثر ☐

5–**المؤهل التعليمي** :دبلوم كليات مجتمع فما دون ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا ☐

الجزء الثاني: المتغير المستقل (أنماط شخصية العاملين) يرجى وضع علامة (√) في المكان الذي تراه مناسباً:

الرقم	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	أبدا
1	أحب ان أكون موضع اهتمام من العاملين في دائرتي.					
2	ارغب بان أوصف بأنني قوي الشخصية من قبل زملائي في العمل.					
3	احرص ان أكون صاحب عادات حسنة ومرغوب فيها.					
4	ارغب بأن أكون موضع ومحط أهتمام الجميع في العمل .					
5	اشعر بأنني متميز ومبدع في عملي دائماً					
6	أحاول الحصول على الإطراء من وقت لآخرمن قبل العاملين .					
7	أرى فن معاملة الآخرين محاولة لقول ما يردون سماعة.					
8	اشعر ان الثقة العمياء بأي شخص معناها البحث عن المتاعب.					
9	اعتقد ان يخشاني الناس أفضل من أن يحبوني.					
10	أنجز عملي من خلال تطبيق الغاية تبرر الوسيلة .					
11	ارغب بالتمسك بحرفيه النظام لإنجاز مهام العمل .					
12	احرص ان أكون ذا وعي مهني عند التعامل مع القوانين بحسب فهم مضمونها .					
13	أكون مطواعاً عند مواجهة الرؤساء ضمن نظام السلطة الإدارية .					
14	أحرص على أهميه الوقت كونه عنصرا اقتصاديا يجب استثماره بطريقه جيده .					
15	أتدخل بشكل مباشر وسريع لحل المشكلات أثناء الاجتماعات					

الرقم	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	أبداً
16	ابقى دائما في حالة يقظة ونشاط ذهني وجسمي قدر الإمكان لتقديم أي مساعدة يحتاجها زملائي.					
17	اسبق الآخرين عند تقديم أفكاري وإنجاز مهام عملي					
18	أكثر من التوقع من خلال التفكير المسبق في إطار " ماذا سيحدث لو"					
19	ابحث عن المهام الصعبة لاتحدى فيها نفسي لانجازها.					
20	أتحلى دائما بالمرونة الكافية لأتمكن من التكيف مع المواقف المتغيرة.					
21	أحب ذاتي ولكنني لا اتباهى بنفسي .					
22	يمكنني أن أعترف بأخطائي					
23	يمكنني أن اخبر الآخرين عن نقاط قوتي و ضعفي					
24	أشعر بمشاعر طيبه أزاء ما يحققه الآخرون من انجازات .					
25	أرحب بالنقد البناء .					

الجزء الثالث : المتغير التابع (السلوك الإبداعي) يرجى وضع علامة (√) في المكان المناسب:

الرقم	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	أبدا
26	أحاول اكتشاف المشاكل بهدف حلها في دائرتي .					
27	ارغب في العمل مع فرق مكلفة بحل المشاكل المعقدة التي تواجه دائرتي.					
28	أحاول تحديد درجة الغموض في المواقف التي تواجهني عند أداء مهامي في دائرتي.					
29	أسعى دائماً للمشاركة في حل المشكلات التي تعيق الآخرين في أنجاز أعمالهم					
30	أسعى لأكون المبادر الأول في حل المشاكل وتطبيق الحلول.					
31	أقوم بإيجاد طرق جديدة في تنفيذ العمل المناط بي.					
32	امتلك القدرة على تطوير طريقة العمل في دائرتي .					
33	احرص على تقديم فكرة بطريقة جديدة					
34	أحاول دائما الابتعاد عن الروتين في ممارستي لأعمالي.					
35	أشجع الآخرين على تقديم مقترحات وأساليب جديدة في العمل.					
36	ابذل جهداً واضحاً من اجل توسيع مجال اتصالاتي خارج دائرتي .					
37	أحاول الحصول على الأعمال التي أحتاجها في عملي من خلال علاقاتي الشخصية مع الاخرين.					
38	لا اجد صعوبة في الحصول على أي معلومات تهم العمل الذي اقوم به.					
39	أعمل على إيجاد قنوات اتصال مفتوحة مع العاملين في الدائرة .					
40	اقوم بلقاءات غير رسمية لمناقشة المشاكل الخاصة بالعاملين بالدائرة.					

الرقم	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	أبدا
41	أملك قدرة الإشراف على افراد مبدعين.					
42	أعمل على زيادة ثقة الافراد بأنفسهم .					
43	اقدم الدعم للاقتراحات الإبداعية الجديدة .					
44	اسعى لتشجيع الافراد المبـدعين والحـرص علـى اسـتمرارهم بالعمل.					
45	اسعى للقيام بمهامي بصورة ابداعية.					
46	أرغب في الانضمام الى فريق ينجز بمبدأ المخاطرة المحسوبة .					
47	أمنح الوقت الكافي للعاملين لتنفيذ ومتابعة الافكار التـي تتـسم بمخاطر عالية.					
48	أشجع الذين يخرجون عن المألوف في تنفيذ الاعمال المناطة بهم.					
49	اكون دائما على استعداد كامل لتطبيق كل فكرة جديدة.					
50	اقوم بتجريب اساليب عمل جديدة رغم ما ينطوي على ذلك مـن مخاطرة					

الملحق (ب)

أسماء السادة المحكمين

الرقم	الاسم	التخصص	مكان العمل
1	الاستاذ الدكتور نضال الحوامدة	إدارة عامة	جامعة مؤتة
2	الاستاذ الدكتور خالد الزعبي	إدارة عامة	جامعة مؤتة
3	الدكتورة فيروز الضمور	نظم معلومات ادارية	جامعة مؤتة
4	الدكتور كامل الحواجرة	إدارة اعمال	جامعة الشرق الأوسط
5	الدكتور حسين العزب	إدارة عامة	جامعة مؤتة
6	الدكتور محمد المحاسنة	ادارة عامة	الطفيلة التقنية
7	الدكتور مالك المجالي	تسويق	جامعة مؤتة
8	الدكتور حسن العمرو	أقتصاد	جامعة مؤتة